

EKONOMICKÝ ÚSTAV SLOVENSKEJ AKADEMIE VIED

***Aktuálne problémy trhu práce
v Slovenskej republike po vstupe
do Európskej menovej únie***

Ján Košta a kolektív

Bratislava 2011

Autorský kolektív:

doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc., Filozofická fakulta Univerzity
Konštantína Filozofa v Nitre (8. kap.)

Ing. Gabriela Dovál'ová, PhD., Ekonomický ústav SAV (6. kap.)

Ing. Ján Košta, CSc., Ekonomický ústav SAV (5. kap.)

Mgr. Zuzana Lajčiaková, Konfederácia odborových zväzov SR
(7. kap.)

Ing. Karol Morvay, PhD., Ekonomický ústav SAV (2. a 4. kap.)

PhDr. Borislav Petrík, Ekonomický ústav SAV (9. kap.)

Ing. Ľubica Slušná, Národohospodárska fakulta Ekonomickej
univerzity v Bratislave (3. kap.)

host'. prof. Ing. Peter Staněk, CSc., Ekonomický ústav SAV (1. kap.)

Ing. Jaroslav Šumný, Konfederácia odborových zväzov SR (7. kap.)

Oponenti:

prof. Ing. Kajetana Hontyová, PhD.

Mgr. Ing. Michal Páleník, PhD.

Práca je súčasťou riešenia projektov VEGA č. 2/0212/09;
2/0208/09.

Jazyková úprava: PhDr. Katarína Rybanská

Technické spracovanie: Iveta Balážová

© Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied
Bratislava 2011

Tlač: REPRO-PRINT Bratislava

ISBN 978-80-7144-190-8

OBSAH

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV	7
ÚVOD	15
1. GLOBÁLNA KRÍZA A GLOBÁLNY TRH PRÁCE	19
1.1. Nové interakcie medzi hospodárskym rastom a zamestnanosťou	19
1.2. Globálna kríza a trh práce	28
2. ZHODNOTENIE VÝVOJOVÝCH TENDENCIÍ NA TRHU PRÁCE KRAJÍN EURÓPSKEJ ÚNIE A ICH KONFRONTÁCIA S VÝVOJOM V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	40
1. časť: Vývoj zamestnanosti	40
2. časť: Vývoj nezamestnanosti	60
3. časť: Produktivita a náklady práce	65
3. ANALÝZA VZŤAHU EKONOMICKÉHO RASTU A NEZAMESTNANOSTI	74
3.1. Analýza vývoja hrubého domáceho produktu v Slovenskej republike	74
3.2. Vývoj tempa rastu hrubého domáceho produktu a miery nezamestnanosti v Slovenskej republike	77
3.2.1. Korelácia medzi tempom rastu HDP a mierou nezamestnanosti v Slovenskej republike	80
3.2.2. Korelácia medzi tempom rastu HDP a mierou nezamestnanosti v krajinách Európskej únie	81
3.3. Okunov zákon	82
3.3.1. Rovnice Okunovho zákona	83
3.3.2. Rôzne názory na Okunov zákon	84
3.3.3. Okunov koeficient	86
3.4. Overenie platnosti Okunovho zákona	88

3.4.1. Overenie platnosti Okunovho zákona v podmienkach Slovenskej republiky	88
3.4.2. Overenie platnosti Okunovho zákona v krajinách Európskej únie	90
3.4.3. Porovnanie výsledkov v rámci Európskej únie	93
3.4.4. Porovnanie dosiahnutých výsledkov s ekonomickou teóriou	95
3.5. Prognóza miery nezamestnanosti do roku 2014 vytvorená pomocou rovnice odvodené na základe Okunovho zákona pre Slovenskú republiku	98
4. TRH PRÁCE V SR PRI PREKONÁVANÍ EKONOMICKEJ RECESIE	104
4.1. Oživenie zamestnanosti po (prvej?) vlne recesie	104
4.2. Osobitosti vo vývoji štruktúry zamestnanosti a príjmov	112
4.2.1. Substitúcie medzi formami postavenia v zamestnaní	113
4.2.2. Zvýraznená výhoda vysokého stupňa vzdelania	116
4.2.3. Zmeny v štruktúre miezd a príjmov	122
4.3. Riziká vývoja a výzvy pre hospodársku politiku	130
5. NÁKLADY PRÁCE, ICH ŠTRUKTÚRA A ÚROVEŇ ZDANENIA PRÁCE – MEDZINÁRODNÉ POROVNANIE SLOVENSKA A VYBRANÝCH KRAJÍN	135
5.1. Porovnanie nákladov práce Slovenskej republiky s vybranými krajinami Európskej únie	137
5.2. Daňové zaťaženie práce	147
5.3. Porovnanie nákladov práce z pohľadu kvalifikácie pracovných síl	152
5.4. Daňové príjmy zo zdanenia práce	155
6. REGIONÁLNE ASPEKTY AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE	160
6.1. Využívanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce	164
6.2. Regionálne disparity v uplatňovaní jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce	165
6.2.1. Zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie	168
6.2.2. Vytváranie nových pracovných miest	173
6.2.3. Udržanie existujúcich pracovných miest	180

7. OPTIMALIZÁCIA ŠTRUKTÚRY PROGRAMOV AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE, PREDPOKLAD ZNIŽOVANIA ÚROVNE NEZAMESTNANOSTI NÍZKO KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÝCH SÍL	188
7.1. Nová stratégia pre jednotný trh na zvýšenie zamestnanosti v Európskej únii	190
7.1.1. Pracujúci na jednotnom trhu: staré problémy a nové výzvy	190
7.1.2. Zabezpečenie koordinácie práv sociálneho zabezpečenia	192
7.1.3. Zrýchlenie a uľahčovanie uznávania odborných kvalifikácií	192
7.1.4. Efektívnejšie porovnávanie schopností s voľnými pracovnými miestami na celom jednotnom trhu	193
7.2. Nová stratégia pracovného trhu na podporu zamestnanosti v Slovenskej republike	194
7.2.1. Opatrenia v oblasti realizácie politiky trhu práce	195
7.2.2. Trendy vo vývoji zamestnanosti a nezamestnanosti do roku 2010	197
7.2.3. Charakteristika finančných tokov na aktívne opatrenia politiky trhu práce	204
8. PODNIKOVO-HOSPODÁRSKY POHĽAD NA ZAVEDENIE EURA	209
8.1. Opis výberového súboru	211
8.2. Vplyv zavedenia eura na činnosť podnikov	213
8.3. Vplyvy zavedenia eura na zamestnanosť a personálnu politiku podnikov	216
8.4. Zahraničné aktivity podnikov	218
8.5. Hodnotenie vplyvu zavedenia eura na zahraničné aktivity podnikov	222
9. PRIESKUM TRHU PRÁCE A ZAMESTNANOSTI NA SLOVENSKU	229
9.1. Charakteristika prieskumu	229
9.2. Súčasný stav	229
9.3. Úspešné a neúspešné kroky	234
9.4. Výdavky na aktívnu politiku trhu práce	239
9.5. Trh práce a jeho bariéry	240
9.6. Vzťah minimálnej mzdy a nezamestnanosti	242
9.7. Inkluzívny trh	244
9.8. Samozamestnávanie	247
9.9. Flexibilné formy zamestnania	248

9.10. Zamestnávanie v zahraničí	250
9.11. Zamestnanosť špeciálnych skupín obyvateľstva	251
9.12. Námety systémových opatrení	253
9.12.1. Komplexné opatrenia	253
9.12.2. Regionálne opatrenia	255
PRÍLOHY:	
Príloha 5.1	
Indikátory na posúdenie atraktivity krajiny pre investorov	258
Príloha 6.1	
Charakteristika programov APTP	260
Príloha 6.2	
Agregovanie nástrojov APTP do skupín: zvyšovanie zamestnateľnosti UoZ, vytváranie nových pracovných miest a udržanie existujúcich pracovných miest	262
Príloha 8.1	
Dotazník	264
Príloha 9.1	
Dotazník	270
LITERATÚRA	271

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

TABULKY:

T a b u l' k a 2.1 Miera zamestnanosti v EÚ a SVE (%)	41
T a b u l' k a 2.2 Miera zamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SVE (%)	44
T a b u l' k a 2.3 Miera zamestnanosti (25 – 49 r.) v EÚ a SVE (%)	45
T a b u l' k a 2.4 Miera zamestnanosti (50 – 64 r.) v EÚ a SVE (%)	46
T a b u l' k a 2.5 Miera zamestnanosti (ISCED 0 – 2) v EÚ a SVE (%)	48
T a b u l' k a 2.6 Miera zamestnanosti (ISCED 3 – 4) v EÚ a SVE (%)	49
T a b u l' k a 2.7 Miera zamestnanosti (ISCED 5 – 6) v EÚ a SVE (%)	50
T a b u l' k a 2.8 Miera zamestnanosti mužov v EÚ a SVE (%)	53
T a b u l' k a 2.9 Miera zamestnanosti žien v EÚ a SVE (%)	55
T a b u l' k a 2.10 Rast zamestnanosti v EÚ a SVE (%)	56
T a b u l' k a 2.11 Rast zamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SVE (%)	58
T a b u l' k a 2.12 Rast zamestnanosti (25 – 49 r.) v EÚ a SVE (%)	59
T a b u l' k a 2.13 Rast zamestnanosti (50 – 64 r.) v EÚ a SVE (%)	60
T a b u l' k a 2.14 Miera nezamestnanosti v EÚ a SVE (%)	61
T a b u l' k a 2.15 Miera nezamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SVE (%)	62
T a b u l' k a 2.16 Podiel nezamestnaných 1 rok a viac v EÚ a SVE (% z celkového počtu nezamestnaných)	63
T a b u l' k a 2.17 Podiel nezamestnaných 4 roky a viac v EÚ a SVE (% z celkového počtu nezamestnaných)	64
T a b u l' k a 2.18 Medziročná zmena nákladov práce v EÚ a SVE (%)	69

T a b u l' k a 2.19 Rozdiel medzi tempami rastu produktivity a nákladov práce v EÚ a SVE (p. b.)	70
T a b u l' k a 2.20 Kompenzácie zamestnancom v EÚ a SVE (% HDP)	71
T a b u l' k a 2.21 Príklady približovania či vzd'alo'ovania parametrov trhov práce v SR a EÚ	72
T a b u l' k a 3.1 Podiel rastu produktivity práce a počtu odpracovaných hodín na raste HDP	76
T a b u l' k a 3.2 Tempo rastu HDP, miera nezamestnanosti a zmena v miere nezamestnanosti v Slovenskej republike	78
T a b u l' k a 3.3 Koeficient korelácie pre krajiny Európskej únie	81
T a b u l' k a 3.4 Zmeny Okunovho koeficientu	86
T a b u l' k a 3.5 Ekonomický rast verzus nezamestnanosť v krajinách Európskej únie	91
T a b u l' k a 3.6 Prognóza rastu reálneho HDP a miery nezamestnanosti do roku 2014	99
T a b u l' k a 4.1 Porovnanie vývoja nominálnej mzdy, cenovej hladiny a reálnej mzdy	124
T a b u l' k a 5.1 Mesačné náklady práce vo vybraných krajinách EÚ (v eurách celé národné hospodárstvo)	139
T a b u l' k a 5.2 Mesačné náklady práce vo vybraných krajinách EÚ, národné hospodárstvo a priemysel, Slovensko = 100	141
T a b u l' k a 5.3 Porovnanie nákladov práce vybraných krajín na základe parity kúpnej sily mien	143
T a b u l' k a 5.4 Porovnanie vývoja úrovne produktivity práce (na základe PPS)	144
T a b u l' k a 5.5 Štruktúra daňového zaťaženia, % z nákladov práce, rok 2010	150
T a b u l' k a 5.6 Úroveň a zmeny implicitnej miery zdanenia práce (v %)	151
T a b u l' k a 5.7 Porovnanie štruktúry nákladov práce v ČR a SR (v %), rok 2010	154

T a b u l' k a 5.8 Vybrané dane zo zdanenia nákladov práce v pomere k HDP (v %)	157
T a b u l' k a 6.1 Vývoj štruktúry výdavkov APTP (% HDP) v roku 2008	163
T a b u l' k a 7.1 Prehľad vývoja zamestnanosti	197
T a b u l' k a 7.2 Prehľad o pohybe počtu zamestnancov za obdobie 2008 – 2010	200
T a b u l' k a 7.3 Charakteristika tokov uchádzačov o zamestnanie na úradoch práce	201
T a b u l' k a 7.4 Vývoj podielu výdavkov na APTP k HDP	205
T a b u l' k a 8.1 Rozdelenie podnikov vo výberovom súbore podľa krajov (v %)	211
T a b u l' k a 8.2 Právna forma podnikov vo výberovom súbore (v %)	212
T a b u l' k a 8.3 Veľkosť podnikov – počet zamestnancov (v %)	212
T a b u l' k a 8.4 Veľkosť obratu za rok 2009 (v %)	213
T a b u l' k a 8.5 Sektor hospodárstva (v %)	213
T a b u l' k a 8.6 Vplyv zavedenia eura na vybrané aspekty činnosti podnikov (v %)	215
T a b u l' k a 8.7 Ohodnotenie významu meny v čase finančnej krízy (v %)	215
T a b u l' k a 8.8 Vplyv zavedenia eura na počet pracovníkov podniku (v %)	217
T a b u l' k a 8.9 Vplyv zavedenia eura na personálnu politiku podnikov (v %)	218
T a b u l' k a 8.10 Podiel podnikov dosahujúcich obrat aj v zahraničí (v %)	219
T a b u l' k a 8.11 Podiel podnikov udržiavajúcich kooperácie či pobočky v zahraničí (v %)	219
T a b u l' k a 8.12 Krajiny, kde slovenské podniky dosahujú za posledné dva roky rozhodujúcu časť zahraničného obratu, kde kooperujú a kde pôsobia ich pobočky (v % podnikov so zahraničnými aktivitami)	221
T a b u l' k a 8.13 Dĺžka pôsobenia slovenského podniku v zahraničí (v % podnikov so zahraničnými aktivitami)	221

T a b u l' k a 8.14 Spôsoby dosahovania zahraničného obratu (v % podnikov so zahraničnými aktivitami)	221
T a b u l' k a 8.15 Rozsah zmien v zahraničnom obrate podniku po zavedení eura (v %)	222
T a b u l' k a 8.16 Orientácia záujmu o využitie eura v súvislosti s rozšírením zahraničného obratu (v % z podnikov so zahraničným obratom)	223
T a b u l' k a 8.17 Motívy rozšírenia zahraničného obratu (v % z podnikov so zahraničným obratom, možnosť viacerých odpovedí)	224
T a b u l' k a 8.18 Záujem o zahraničný obrat v najbližšom období 3 až 5 rokov (v % z podnikov so zahraničným obratom)	224
T a b u l' k a 8.19 Orientácia záujmu o zahraničný obrat v najbližšom období 3 až 5 rokov (v % odp. z podnikov so zahraničným obratom)	225
T a b u l' k a 8.20 Súvis záujmu o zahraničný obrat so zavedením eura na Slovensku (v % z podnikov so zahraničným obratom)	226
T a b u l' k a 8.21 Záujem o vstup do kooperácií či udržanie/založenie pobočiek v zahraničí v najbližšom období 3 až 5 rokov (v % podnikov so zahraničným obratom)	226
T a b u l' k a 8.22 Orientácia záujmu o zahraničné kooperácie/pobočky v najbližšom období 3 až 5 rokov (v % z podnikov so zahraničným obratom)	227
T a b u l' k a 8.23 Súvisí záujem o kooperácie/pobočky v zahraničí so zavedením eura na Slovensku? (v % z podnikov s zahraničnými aktivitami)	227

GRAFY:

G r a f 2.1 Miera zamestnanosti v EÚ a SR (%)	41
G r a f 2.2 Miera zamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SR (%)	44
G r a f 2.3 Miera zamestnanosti (25 – 49 r.) v EÚ a SR (%)	45
G r a f 2.4 Miera zamestnanosti (50 – 64 r.) v EÚ a SR (%)	46
G r a f 2.5 Miera zamestnanosti (ISCED 0 – 2) v EÚ a SR (%)	47

G r a f 2.6	
Miera zamestnanosti (ISCED 3 – 4) v EÚ a SR (%)	49
G r a f 2.7	
Miera zamestnanosti (ISCED 5 – 6) v EÚ a SR (%)	50
G r a f 2.8	
Miera zamestnanosti mužov v EÚ a SR (%)	53
G r a f 2.9	
Miera zamestnanosti žien v EÚ a SR (/%)	54
G r a f 2.10	
Rast zamestnanosti v EÚ a SR (%)	56
G r a f 2.11	
Rast zamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SR (%)	57
G r a f 2.12	
Rast zamestnanosti (25 – 49 r.) v EÚ a SR (%)	58
G r a f 2.13	
Rast zamestnanosti (50 – 64 r.) v EÚ a SR (%)	59
G r a f 2.14	
Miera nezamestnanosti v EÚ a SR (%)	61
G r a f 2.15	
Miera nezamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SR (%)	62
G r a f 2.16	
Podiel nezamestnaných 1 rok a viac v EÚ a SR (% z celkového počtu nezamestnaných)	63
G r a f 2.17	
Podiel nezamestnaných 4 roky a viac v EÚ a SR (% z celkového počtu nezamestnaných)	64
G r a f 2.18	
Zmeny produktivity práce v EÚ a SR (%, zo s. c.)	68
G r a f 2.19	
Zmeny produktivity práce v EÚ a SVE (% z b. c.)	68
G r a f 2.20	
Medziročná zmena nákladov práce v EÚ a SR (%)	69
G r a f 2.21	
Rozdiel medzi tempami rastu produktivity a nákladov práce v EÚ a SR (p. b.)	70
G r a f 2.22	
Kompenzácie zamestnancom v EÚ a SR (% HDP)	71
G r a f 3.1	
Vývoj tempa rastu HDP a miery nezamestnanosti v rokoch 1995 – 2008	79
G r a f 3.2	
Zmena v nezamestnanosti v závislosti od zmeny tempa rastu HDP	88

G r a f 3.3 Zmena v nezamestnanosti verus tempo rastu HDP – Írsko	94
G r a f 3.4 Zmena v nezamestnanosti verus tempo rastu HDP – Španielsko	94
G r a f 3.5 Zmena v nezamestnanosti verus tempo rastu HDP – Rakúsko	95
G r a f 4.1 Medziročné zmeny počtu pracujúcich a počtu nezamestnaných (v tis.)	106
G r a f 4.2 Zamestnanosť v recesii a po nej: časovo posunuté dno, pomalší obrat ako vo vývoji výkonu (HDP)	106
G r a f 4.3 Počet voľných pracovných miest v databázach ÚPSVaR	107
G r a f 4.4 Miera nezamestnanosti (podľa VZPS, v %)	108
G r a f 4.5 Medziročná zmena zamestnanosti (počtu pracujúcich)	109
G r a f 4.6 Vývoj hrubej pridanej hodnoty a počtu pracujúcich (medziročné zmeny, rovnaké obdobie predchádzajúceho roka = 100)	110
G r a f 4.7 Medziročné zmeny vybraných súčastí celkovej zamestnanosti (v %)	114
G r a f 4.8 Medziročné prírastky počtu zamestnancov (v tis. osôb)	116
G r a f 4.9 Medziročné zmeny počtu pracujúcich v kategóriách podľa vzdelania (%)	119
G r a f 4.10 Medziročná zmena počtu pracujúcich v kategóriách podľa veku (v %)	121
G r a f 4.11 Medziročná zmena priemernej nominálnej mzdy v rokoch 2009 a 2010, (v %) vo vybraných kategóriách podľa dosiahnutého stupňa vzdelania	123
G r a f 4.12 Medziročné zmeny bežných príjmov a disponibilných príjmov sektora domácností (%)	126
G r a f 4.13 Medziročné zmeny bežných príjmov a disponibilných príjmov sektora domácností (%)	127
G r a f 4.14 Medziročné zmeny vybraných kategórií príjmov domácností (v %) v prvých polrokoch 2009 až 2011	129

G r a f 4.15 Medziročné zmeny disponibilných dôchodkov a tvorby úspor domácností (%) v prvých polrokoch 2009 až 2011	129
G r a f 4.16 Výdavky na tréningové aktivity (ako nástroj politiky trhu práce), % HDP	133
G r a f 5.1 Vývoj mesačných nákladov práce, rok 2000 = 100	138
G r a f 5.2 Mesačné náklady práce a produktivita práce	146
G r a f 5.3 Daňový klin (v %) z nákladov práce, vybrané krajiny EÚ, rok 2010	149
G r a f 5.4 Odchýlka od priemeru ročných nákladov práce OECD podľa dosiahnutého vzdelania, v USD pre populáciu 25 – 64-ročných, rok 2009	153
G r a f 6.1 Výdavky na APTP (% HDP) vo vzťahu k miere nezamestnanosti v EÚ 27, rok 2008	162
G r a f 6.2 Zmena aktivizovaných osôb, miery nezamestnanosti a čerpania výdavkov oproti roku 2003 (v %)	165
G r a f 6.3 Počet vytvorených PM, resp. počet zaradených (podporených) osôb vo vzťahu k dohodnutej sume peňažných prostriedkov na nástroje APTP podľa krajov v roku 2010	167
G r a f 6.4 Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a počtom zaradených (podporených) v skupine zvyšovanie zamestnatel'nosti UoZ (os y), rok 2010	172
G r a f 6.5 Vzťah medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami na opatrenia v skupine zvyšovanie zamestnatel'nosti UoZ (os y), rok 2010	173
G r a f 6.6 Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a počtom vytvorených pracovných miest v skupine vytváranie nových pracovných miest (os y), rok 2010	178
G r a f 6.7 Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a výdavkami v skupine vytváranie nových pracovných miest (os y), rok 2010	180
G r a f 6.8 Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a počtom zaradených (podporených) v skupine udržanie existujúcich pracovných miest (os y), rok 2010	183
G r a f 6.9 Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a výdavkami v skupine udržanie existujúcich pracovných miest (os y), rok 2010	184

G r a f 7.1 Vývoj podielu pracujúcich na celkovom počte EAO	199
G r a f 7.2 Vývoj odtoku a prítoku EN na ÚP za obdobie 2003 – 2010	201
G r a f 7.3 Vývoj odtoku evidovaných nezamestnaných z ÚP za obdobie 2003 – 2010	202
G r a f 7.4 Vývoj počtu rizikových skupín UoZ na celkovom počte EN	203
G r a f 7.5 Porovnanie vývoja počtu UoZ a vynaložených finančných prostriedkov na APTP	206
G r a f 8.1 Podiel podnikov aktívnych v zahraničí (v %)	220

Úvod

Svetová ekonomika, ekonomika Európskej únie i ekonomika Slovenska prešli od roku 2004, t. j. od najväčšieho rozšírenia EÚ vo svojej histórii, dynamickým vývojom, ktorý nakoniec vyústil do globálnej finančnej a hospodárskej krízy so začiatkom v roku 2008. Dôsledky krízy sa s najväčšou intenzitou prejavili predovšetkým v raste zadlženosti celého radu európskych krajín, nevynímajúc Slovensko, a v negatívnych dôsledkoch na stabilitu eura a zamestnanosť.

Na začiatku finančnej a hospodárskej krízy sa prijaté eura Slovenskom hodnotilo v odborných i politických kruhoch prevažne vysoko pozitívne. Postupne zaznievajú aj negatívne hodnotenia vyplývajúce hlavne zo straty vlastnej národnej menovej politiky a z povinnosti prispievať do spoločného eurovalu. Dokonca sa spochybňuje aj samotná existencia eura ako jednotnej európskej meny. Okrem iného sa argumentuje aj situáciou v nových členských štátoch, ktoré si stále zachovávajú svoje národné meny, nemusia prispievať do eurovalu a ktoré sa svojou menovou politikou lepšie dokázali prispôsobiť novým podmienkam zapríčineným krízou. Napríklad Poľsko dokázalo v posledných rokoch znižovať mieru nezamestnanosti i mieru dlhodobej nezamestnanosti. Rozdielnosť názorov na euro a na spôsob riešenia finančných a ekonomických problémov súvisiacich s krízou viedli na Slovensku až k pádu vlády vytvorenej po posledných parlamentných voľbách v roku 2010. Hneď v úvode tejto publikácie treba ale povedať, že strata eura a zánik Európskej menovej

únie by mal vzhľadom na malý potenciál a vysokú otvorenosť slovenskej ekonomiky veľmi negatívne dôsledky.

Rast konkurencie v globálnom meradle bude mať v najbližších rokoch ešte väčší vplyv na slovenskú ekonomiku a slovenský trh práce. O to zložitejšie bude plnenie cieľov stratégie Európa 2020 v slovenských podmienkach v raste miery zamestnanosti, teda v znižovaní miery nezamestnanosti, a osobitne dlhodobej nezamestnanosti, ktorá je najvyššia spomedzi všetkých krajín EÚ. Ide o proces, ktorého vývoj je poznačený jednotlivými etapami krízy – od finančnej k dlhovej. Ukazuje sa, a to je podstatné, že globálna kríza sa neskončila. Ďalšia etapa krízy bude s veľkou pravdepodobnosťou viesť k ďalšej redukcii spotreby a následne i produkčných kapacít. Ako sa táto postupnosť a väzby prejaví na formovaní slovenského trhu práce, je veľmi otáznе. Faktom však je, že slovenský produkčný potenciál v súvislosti s tvorbou HDP reprezentujú predovšetkým zástupcovia transnacionálnych korporácií, ktorí môžu už v blízkej budúcnosti riešiť problémy kapacít a zamestnanosti skôr inde ako vo svojich materských krajinách.

Publikácia vznikla v rámci projektov VEGA *Trh práce v slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie a Determinanty polarizácie bohatstva v globalizovanom svete (súčasnosť a budúcnosť)*.

Autori sú presvedčení, že táto publikácia prináša okrem analýz nedávneho vývoja aj celý rad námetov, ako riešiť hlavné nahromadené problémy slovenského trhu práce. Zároveň sú si autori vedomí, že zníženie miery nezamestnanosti a zníženie dlhodobej miery nezamestnanosti bude vyžadovať tak ďalší výskum, ako aj zmeny doterajších prístupov v hospodárskej politike i v čiastkových politikách trhu práce novej vlády.

Publikácia obsahuje deväť kapitol. Vo veľkej časti analýz je imanentné použitie metódy medzinárodného porovnania s krajinami Európskej únie alebo s jej vybranými reprezentantmi, a osobitne s krajinami Vyšehradskej skupiny (V4). Prvá kapitola obsahuje analýzu vonkajšieho prostredia slovenskej ekonomiky a trhu práce a očakávaných vývojových tendencií v súvislosti s globálnou ekonomickou krízou. Druhá kapitola konfrontuje vývojové tendencie na trhu práce v Slovenskej republike s tendenciami v krajinách EÚ. Aj tretia kapitola prostredníctvom príčinných závislostí medzi tempom rastu HDP a zmenou miery nezamestnanosti porovnáva výsledky Slovenska s krajinami EÚ. Vo štvrtej kapitole je obsiahnutá podrobná analýza slovenského trhu práce pri prekonávaní recesie (krízy). Piata kapitola sa venuje vývoju nákladov práce v Slovenskej republike a jej hlavných konkurentov, osobitne krajín V4. Dve nasledujúce kapitoly, t. j. šiesta a siedma prinášajú analýzy aktívnych politík trhu práce ako súhrnného nástroja na riešenie nezamestnanosti nielen z makroekonomického, ale aj z regionálneho hľadiska. Záverečné dve kapitoly prinášajú výsledky terénnych výskumov. V ôsmej kapitole sú prezentované výsledky terénneho výskumu na vybranej vzorke slovenských podnikov o vplyve eura na ich podnikateľské aktivity. Názory špičkových manažérov, ekonómov a prevažne bývalých ministrov práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na riešenie nezamestnanosti sumarizuje deviata kapitola.

Ján Košťar
vedúci autorského kolektívu

1. GLOBÁLNA KRÍZA A GLOBÁLNY TRH PRÁCE

1.1. Nové interakcie medzi hospodárskym rastom a zamestnanosťou

Celý rad odborníkov, napríklad J. Stiglitz alebo K. Rogoff, konštatuje, že dochádza k prelomeniu väzby medzi hospodárskym rastom a zamestnanosťou. Pozrime sa na niektoré zaujímavé aspekty tohto problému:

- a) Národný trh práce je dnes veľmi problematické definovať. Skôr možno hovoriť o celkovom rozsahu demografických zdrojov, z ktorých sa generuje zamestnanosť.
- b) Definovanie potreby práce je však značne problematické (štruktúrou i objemom), nielen vo väzbe definovania samotnej potreby v rámci národného trhu pri činnosti transnacionálnych korporácií (TNK), ale aj preto, že väčšina objemov spotreby už nie je viazaná len na národnú ekonomiku.

Oživenie už nie je možné hodnotiť len na národnej úrovni, ale skôr ako oživenie globálnej ekonomiky, ktoré generuje globálny rast potreby pracovných síl. Dnes dochádza k oživeniu v slovenskej ekonomiky preto, lebo produkcia Nemecka sa úspešne umiestňuje na čínskom trhu, kde spotreba rastie vďaka dotačnej politike čínskej vlády. Akoby vlastná spotreba na domácom trhu strácala na význame. A to napriek tomu, že samotný nemecký trh bol doteraz veľmi významným stabilizujúcim faktorom v rámci európskej globálnej spotreby. Ak sa dnes teritoriálne oddeľuje spotreba od produkčných kapacít, znamená to, že už ťažko možno niektoré teoretické postuláty používať aj naďalej.

Poučením z krízy je skutočnosť, že proces obnovy tvorby pracovných miest je podstatne pomalší a štruktúrovanejší, čo

neumožňuje rýchlo sa dostať z nezamestnanosti a obnoviť domácu spotrebu.

Toto poznanie ovplyvňuje aj samotné štruktúrovanie potreby pracovných síl. Zavádzanie nových technológií, osobitne vo vyspelých krajinách, malo viesť k náhrade potreby práce, k podstatne nižšiemu zvýšeniu spotreby pracovných síl a v priebehu jednej až dvoch dekád aj k eliminovaniu nízko kvalifikovanej práce na minimálnu mieru. Skutočný vývoj je však odlišný. Avšak sú odvetvia, v ktorých sa podiel nízko kvalifikovanej práce zvýšil (napr. oblasť rýchleho občerstvenia, hotelových služieb a pod.). Proces reštrukturalizácie prebieha inak na národnej úrovni a inak na globálnej úrovni. Ak sa dnes kľúčové faktory konkurencieschopnosti, t. j. informačné technológie (IT) pohybujú v rámci globálneho svetového trhu a aj samotná zamestnanosť podlieha výkyvom z dôvodu vývoja týchto technológií na globálnom trhu, už nie je možné hovoriť o úlohe tohto faktora len v národnom rámci. Informačné technológie patrili v rokoch 2000 – 2008 k hlavným generátorom tvorby pracovných miest, čo súviselo aj s realizáciou druhej, tretej, a postupne štvrtej fázy ich nasadenia v celej spoločnosti. V súčasnosti sa ťažisko presúva do nových oblastí a činností, ako sú prierezoví softvéroví inžinieri, inžinieri bezpečnostných protokolov, bezpečnostných informačných systémov, zdravotníckych systémov atď. Od parciálnych profesií sa vývoj v niektorých odvetviach znovu orientuje na prierezové a systémové profesie, ktoré musia dať komplexnú odpoveď na vývoj v danom odvetví.

Procesy *outsourcingu* a *offshoringu* zásadným spôsobom začali meniť väzbu medzi produktívnou kapacitou, národným trhom práce a celkovou úspešnosťou TNK na globálnom trhu. Prudký nárast školstva umožnil vychovávať špičkových odborníkov aj mimo vyspelých krajín (napr. v Egypte a Turecku). Títo

odborníci sú podstatne lacnejší ako odborníci z rozvinutých krajín, a preto boli zamestnávaní pri rozvoji a expanzii produkčných kapacít. Ukázalo sa, že pracovníci vo vyspelých krajinách v dôsledku krízy boli ochotní z obavy pred startou zamestnania pracovať za podstatne nižšie mzdy ako pred krízou. To preskúpilo celkovú mzdovú náročnosť v rámci jednotlivých profesií, ale aj v rámci jednotlivých krajín. Dnes sú ľudia – predovšetkým v USA – ochotní pracovať za mzdy na úrovni 50 – 60 % pôvodných miezd. Faktor mzdovej rozdielnosti medzi rozvojovými a vyspelými krajinami sa významne zmenšil. Ak k tomu pridáme problém infraštruktúry a logistického zázemia, badať, že dochádza k redefinovaniu pozícií výrobných kapacít z rozvojových krajín do vyspelých krajín. Tento spätný proces je však iný ako proces reindustrializácie, o ktorom sa hovorilo v 90. rokoch. To sa viaže na procesy *outsourcingu* a *offshoringu*, ktoré boli kombinované so súbežnými procesmi oddelovania a sekvenovania jednotlivých kategórií pracovníkov – kmeňových, agentúrnych, dočasných, na dohodu a pod. Dochádza k celkovému redefinovaniu jednotlivých foriem zamestnávania, pričom cieľom je nielen minimalizovať mzdové náklady, ale predovšetkým odstrániť povinnosť platiť odvody a dane za pracovníkov i zamestnávateľov. To sa kombinuje aj s prechodom podnikateľských aktivít z vyspelých krajín do iných krajín s voľnejším daňovým režimom a zdaňovacích miest do daňových rajov. Dôsledkom je zníženie príjmov pre štátny rozpočet, ale aj redefinovanie vzťahu medzi nárastom produktivity, produkčnými kapacitami a potrebou pracovníkov.

Stále výraznejšie do popredia vystupujú dva zásadné rozdiely:

- a) Kým vládna podpora, zameraná na veľké firmy, je značne rozsiahla, modifikovaná a štruktúrovaná, malé firmy, hoci majú

klúčovú úlohu v zamestnanosti, sú často ponechané samy na seba. Od absencie rizikového kapitálu až po nemožnosť modifikovaných daňových systémov. Tí, ktorí tvoria klúčovú úlohu lokálne a miestne viazanej zamestnanosti, nie sú schopní v náročných podmienkach prežiť a pri zániku niekoľkých malých a stredných firiem dochádza k zhoršeniu situácie na regionálnom či miestnom trhu práce.

- b) Hovoriť o disparitách v rámci malých regiónov medzi potrebou a zdrojmi pracovných síl je problematické. Značná časť potreby pracovníkov sa dnes pokrýva zo vzdialenejších území a aj medzinárodnou mobilitou. To vytvára tlak aj na harmonizáciu legislatívy v oblasti práce.

Skúsenosti z krízy potvrdili, že klúčovým nástrojom boli zásahy vlády do podnikateľskej sféry s cieľom udržať zamestnanosť. Pokiaľ by tieto zásahy vlád (v USA, Nemecku alebo Francúzsku) neexistovali, nezamestnanosť by bola omnoho vyššia. Efekt krízy bol systémovo rozporný. Samozrejme, v otázkach na zamestnanosti je klúčová otázka odhadnuteľnosti ďalšieho vývoja. Materiál Anglickej národnej banky ukazuje, že pravdepodobne rozkladné a krízové tendencie pravdepodobne budú pokračovať; Grécko, možno Írsko i niektoré ďalšie krajiny PIGS (Portugalsko, Taliansko, Grécko a Španielsko) budú musieť z Európskej menovej únie odísť. Stratégia *Európa 2020* sa ukazuje ako neudržateľná. Tradičný postup, ktorý by viedol k mechanickému stimulovaniu tvorby pracovných miest, napríklad formou priamych finančných dotácií, je finančne neudržateľný a časovo nerealizovateľný.

Poznajúc tieto skutočnosti, vidíme, že základným faktorom pri riešení nezamestnanosti sa teda stáva už nie oživenie konjunkturálneho cyklu, ale vytvorenie podmienok na rozvoj tých odvetví, ktoré by mohli generovať pracovné miesta s dostatočne

vysokou kvalifikačnou náročnosťou. To, že veľká časť pracovných miest vzniká dočasne v priebehu jedného či dvoch rokov, následne zaniká a podnikatelia majú znovu možnosť čerpať ďalšie príspevky na tvorbu pracovných miest, sa v čase konjunkturálneho vývoja tolerovalo. Vzhľadom na obmedzenosť zdrojov štátnych rozpočtov už nie je možné v tejto stratégii pokračovať. Čo vyplynie z tejto dilemy? Zastaví sa pomoc investorom, domácim podnikateľským subjektom? Posilní sa pomoc, pretože tá bude generovať tvorbu nových pracovných miest a tieto povedú k nárastu spotreby?

Doterajší vývoj prebiehal tak, že v prvej fáze vývoja došlo k markantnému nárastu počtu pracovníkov, v druhej fáze sa vývoj stabilizoval, ale v tretej fáze už došlo k poklesu celkovej potreby práce viazanej na IT. K tomuto poklesu došlo už v rokoch 2006 a 2007, teda pred začiatkom krízy.

Tvorba nových pracovných miest spravidla vedie k vzniku tých pracovných miest, ktoré majú nižšiu kvalifikačnú náročnosť a nižšie mzdové ocenenie. Z hľadiska formálnej bilancie zdrojov a potrieb práce tento fakt nehrá úlohu, avšak na to je viazaný ďalší problém, t. j. prepád pracovných príjmov oproti situácii pred krízou a polarizácia bohatstva a chudoby.

Problémom je aj skutočnosť, že napríklad o konkurencieschopnosti nerozhodovala výška miezd, ani ostatných sociálnych bonusov, ktoré dostávali pracovníci, ale napríklad vývoj kurzu národnej meny, celkové obavy investorov z chaosu na finančných a kapitálových trhoch a pod. To znamená, že klasická pozícia fenoménu ľudského faktora sa tým zásadne mení.

Možné oblasti tvorby pracovných miest

Niektoré profesie v oblasti bezpečnosti, zdravotníctva a systémovej infraštruktúry sa dnes stávajú kľúčovými predpokladmi fungovanie štátu. Úspešnosť národnej ekonomiky závisí nie od výšky odvodov a miezd, ale od celkovej úrovne transparentnosti podnikateľského prostredia, jeho odhadnuteľnosti, vhodne zvolenej stratégie umožňujúcej kombináciu rôznych technológií pri minimalizácii nákladov (napr. systém *just in time*). Celková technologická zmena výroby, obsluhy, skladovania a predaja sa z hľadiska potreby pracovných síl radikálne mení. Vybudovanie veľkých logistických sídiel v strednej Európe je zaujímavé z dvoch dôvodov: Po prvé, ide o významný faktor potreby málo kvalifikovanej práce. Po druhé, pokiaľ má dôjsť k výraznému nárastu obchodovania medzi Čínou a Európskou úniou, sú nevyhnutné systémové infraštruktúrne projekty, ktoré tento výrazný pohyb medzi Čínou a EÚ zvládnu.

Celková filozofia, ktorá sa premieta do tohto projektu, znie: pokiaľ sa výrazne zvýši vzájomný obchod s Čínou, v Európe vznikne až milión nových pracovných miest a to umožní riešiť plošnú nezamestnanosť, osobitne v krajinách, ktoré sú postihnuté najvyššou nezamestnanosťou. Problém spočíva v tom, že tieto projekty vyžadujú externé kapitálové zdroje, čo je v podstate nezlučiteľné s programami úspor, ktoré začali realizovať jednotlivé vlády, a taktiež, že značná časť takýchto pracovných miest je problematická, pretože ide o nízko kvalifikované pracovné miesta s nízkymi mzdami.

Skutočnosť, že dnes sa výrobcovia sústreďujú na luxusné výrobky, je z ich hľadiska možno zaujímavá, avšak to nevykompenzuje masovú spotrebu miliónov ľudí tvoriacich strednú triedu.

Vplyv outsourcingu a offshoringu

Otvorenou otázkou zostáva postavenie národných ekonomík a národných trhov práce pri novej kvalite medzinárodnej del'by práce a vplyve *outsourcingu* a *offshoringu* na globálnu potrebu práce. Je paradoxné, že napríklad vojenskopriemyselný komplex alebo poľnohospodárstvo významným spôsobom zasahujú do finančných tokov v rámci národnej ekonomiky, a zároveň patria medzi oblasti, v ktorých sa zamestnanosť ani nepovažuje za riešiteľnú znížením výdavkov na ne, ale naopak, trvalo sa požaduje navyšovanie výdavkov na tento systém. Predstava tzv. mierovej dividendy, z ktorej by sa zaplatila reštrukturalizácia vojenského priemyslu a podarilo by sa udržať zamestnanosť na úrovni z roku 1989, sa vtedy aj dnes pomerne rozsiahlo využíva.

Strategický plán, t. j. podpora odvetví, ktoré by mohli generovať najvyšší počet pracovných miest, musí brať do úvahy: Po prvé, automobilový priemysel sám osebe je v kríze a značná časť výrobných kapacít je prebytková. Pokiaľ by sme získali možnosť otvorenia novej prevádzky, nevyhnutne by bola sprevádzaná znížením potreby práce v iných teritóriách. Po druhé, väčšinou dochádza k preskupeniu zamestnanosti síce na národnom trhu, ale stále významnejším faktorom je mobilita pracovných síl z okolitých krajín. Z tohto hľadiska je problematické hodnotiť úspešnosť alebo neúspešnosť protikrízových opatrení a pokles nezamestnanosti.

Dnes celý rad firiem používa znížovanie počtu pracovníkov ako kľúčový fenomén zefektívnenia výrobného procesu. Nehovoriac o tom, koľko práce sa prenieslo na menší počet pracovníkov, prípadne či tento spôsob reálne viedol k úspore potreby pracovných síl.

Očakávanie, že zvýšenie spotreby v automobilovom priemysle povedie k obnoveniu zamestnanosti, povedie k budovaniu nových kapacít a tie vytvoria ďalšie multiplikačné efekty, sa nemusí naplniť. Podniky obnovili výrobu, podstatne zvýšili produkčnú časť, ale v zamestnanosti sa takmer nikde nedostali na predkrízovú úroveň. To ale znamená, že priama väzba – zamestnanosť a ekonomický rast – už nebude platiť. Zo zamestnanosti vyplýva aj úroveň celkovej domácej spotreby. Z hľadiska globálneho strategického rámca sú dve možnosti udržania rastu – buď ide o spotrebu domácu, alebo zahraničnú.

Zatiaľ napríklad čínska koncepcia vychádza z dôslednej kombinácie oboch typov spotreby. Orientácia iba na jeden typ spotreby zvyšuje riziko problému, pretože z iných dôvodov sa kľúčový faktor tvorby pracovných miest môže dostať do inej situácie. To znamená, že priama väzba – zostavíme produkčnú funkciu za jednotlivé odvetvia na základe nej vypočítame vzájomný vzťah medzi technologickým a ľudským faktorom, z toho vyvodíme dôsledky na celkovú úroveň príjmov a z toho vyplývajúcu celkovú zmenu spotreby – je problematická. Súvisí to nielen s celkovými dôsledkami príjmovej polarizácie vo svete, ale aj s celkovým rozsahom problémov, ktoré sa nahromadili počnúc demografickou krízou, cez ekologickú krízu atď. Preto možno konštatovať:

- a) V zamestnanosti vládnu značné asymetrie medzi jednotlivými krajinami, ale pritom snaha vytvoriť jednotný európsky pracovný trh znovu nadobúda na sile.
- b) Ukazuje sa, že samotná tvorba pracovných miest nebude prebiehať automaticky, bez použitia stimulačných nástrojov alebo vytvorenia vhodných podmienok v propodnikateľskej klíme.

- c) Nastupuje faktor neistoty. Značná časť väčších a veľkých nemeckých firiem stále váha so zvyšovaním zamestnanosti, keďže nemá zreteľné signály trvalého oživenia; predstavitelia Bruselu či národných vlád nemajú odvahu priznať, či sa kríza skončila alebo nie.

Nové formy zamestnávania

Stav pracovného trhu smeruje k flexibilnosti foriem zamestnávania, ktorá je omnoho významnejšia ako diskusia o minimálnej mzde, a zároveň smeruje aj k určitej forme vnútorného sekvenovania bez ohľadu na národné hranice. Tie isté procesy zamestnanosti prebiehajú stále rovnomernejšie a homogénnejšie tak v Nemecku, ako aj v pobaltských krajinách, na Slovensku alebo v Taliansku. Harmonizácia podmienok tvorby pracovných miest je na jednej strane pozitívna – národné vlády získavajú väčšiu paletu nástrojov, ktoré by mohli podporovať pracovné miesta, na druhej strane čoraz viac vystupuje do popredia aj vplyv kultúrno-historického zázemia. Napríklad v starostlivosti o starých ľudí sa začali vyvíjať technologické zdokonalenia vo forme elektronických opatrovníkov, robotov, ktorí strážia starších ľudí a podobne. Problémovou stránkou zostáva cena takýchto projektov. Projekty zdravotníckeho charakteru napríklad v oblasti nanotechnológií vyzerajú sľubne, sú však extrémne finančne náročné. Do vývoja môže zasiahnuť aj snaha niektorých postwashingtonských konzervatívnych odborníkov o doprivatizovanie – predovšetkým v strednej a východnej Európe.

Jedným z kľúčových východísk doterajšej politiky zamestnanosti bolo chápanie vývoja na trhu práce nasledovným spôsobom: staré odvetvia a miesta na ne viazané zanikajú, vznikajú

nové odvetvia a vznikajú nové pracovné miesta, ktoré sú opätovne viazané na novú podobu priemyselných štruktúr.

Rozvíjanie robotických pomocníkov, ktorí by pomáhali pri ošetrovaní starých ľudí, používanie špeciálnych diagnostických senzorov na sledovanie zdravotného stavu staršej populácie, možnosť uskutočňovať a využívať IT v náhrade fyzického kontaktu elektronickou formou, videokonferencie a podobne, radikálne menia nielen potrebu práce, ale aj samotnú štruktúru spotreby. Pokiaľ hodnotíme spotrebu ako kombináciu spotreby priemyselnej a spotreby obyvateľstva, dochádza nielen k preskupeniu váhy spotreby technologických celkov, ktorá klesá, ale k značnému nárastu spotrebných druhov u obyvateľstva. Rozpor spočíva v tom, že každý druh zmien vyžaduje inú potrebu práce a inú štruktúru kvalifikácie. Procesy sa zrýchľujú, zväčšuje sa rozdiel medzi ich vplyvom na globálnu potrebu a zdroje pracovných síl, a táto štrukturálna disparita sa mení na disparitu trvalú, so všetkými negatívami, ktoré z toho vyplývajú.

1.2. Globálna kríza a trh práce

Hlavné dôsledky hospodárskej krízy na vývoj globálneho trhu práce sú tieto:

- a) Došlo k extrémnemu zrýchleniu preskupenia potreby pracovných síl v IT.
- b) Výrobný sektor môže obnoviť produkčnú spôsobilosť spred krízy aj s menším počtom pracovníkov.
- c) Predstava trvalého kontinuálneho rastu sa ukázala ako príliš optimistická a naberanie nadmerného počtu pracovníkov sa potom prejavilo oveľa vyšším uvoľňovaním pracovníkov.

- d) Celková hĺbka recesie viedla nielen k oneskoreniam samotného oživenia, ale aj k prehĺbeniu rozdielu medzi oživením a zvýšením tvorby nových pracovných miest.
- e) Technologický faktor zásadným spôsobom znova posunul rozdiely medzi vznikom a zánikom nových pracovných miest.

Celková zmena charakteru spotreby predstavuje presun k novým druhom materiálnych výrobkov a výrazné zvýšenie úlohy nemateriálnej spotreby. Táto podoba vnútornej rozpoltenosti globálneho trhu práce sa ukázala neudržateľnou z hľadiska národného trhu, ale ukázala aj vnútorné obmedzenia vkódované do globálneho trhu práce. Zatiaľ sa ukazuje, že väčšina krajín sa uspokojuje s návratom k predkrízovému obdobiu; vývoj sa vracia z hľadiska objemu pracovných miest do stavu pred krízou, ale neskúmajú sa príčiny tohto oživenia z hľadiska teritória a času, ani možnosti reagovania na toto oživenie z hľadiska produkčných kapacít (domácich aj cudzích), a neskúma sa vzťah medzi oživením, technologickými zmenami a budúcou potrebou práce. To znamená, že technický rozvoj je ako keby implantovaný umele, nepremieta sa do zmien potreby práce a na druhej strane spotreba sa prolonguje v štruktúre ako doteraz.

Je zrejmé, že rozdiel medzi zánikom a tvorbou pracovných miest sa bude prehĺbovať; technologické procesy a nové technologické zlepšenia nepomôžu vyriešiť asymetrie globálneho trhu práce, i keď na lokálnej úrovni môžu viesť k zjemneniu rozdielov. Celková štruktúra potreby práce z hľadiska teritoriálneho rozmiestnenia je značne odlišná od štruktúry spotreby, pre ktorú majú byť výrobné kapacity pripravené. A v konečnom dôsledku tzv. zefektívňovanie verejného sektora, ktoré má viesť k uvoľňovaniu 20 – 50 % pracovníkov (konceptia reformy verejného sektora vo Veľkej Británii, 2011), sa premietne nielen do nárastu

nezamestnanosti, ale podstatne zvýši aj mieru neodhadnuteľnosti vo vývoji prostredia a ďalších systémov. Úvaha, že na obnovenie tvorby pracovných miest stačí zníženie minimálnej mzdy alebo zníženie odvodov, je scestná, pretože proces tvorby a zániku pracovných miest ovplyvňujú oveľa zložitejšie mechanizmy a celý cyklus je v určitom časovom posunutí. Dnes sa chápe, že rozdiel medzi oživením a nárastom tvorby pracovných miest predstavuje v niektorých krajinách 6 – 12 mesiacov. Znamená to ale, že pokiaľ budú odstavené stimulačné opatrenia na podporu oživenia v čase, keď ešte nedošlo k obnoveniu celkovej konjunktúry a tvorby pracovných miest, tak snaha o fiškálnu konsolidáciu môže kontraproduktívne priniesť opačný výsledok, charakteristický prehĺbením miery recesie a miery nezamestnanosti. Všetky poznatky z veľkej krízy zároveň ukazujú, že verejný sektor bude musieť zohrať významnú úlohu nielen pri obnove hospodárskeho rastu, ale predovšetkým pri obnove miestne viazanej zamestnanosti. Z tohto hľadiska je už zrejmé, že samosprávne orgány samy nebudú schopné zvládnuť túto novú paradigmu ani verejnoprospešnými prácami, ani daňovými úľavami či poskytovaním finančných prostriedkov na podporu tvorby pracovných miest.

Kríza jasne ukázala, že sociálna politika musí reflektovať parametre zamestnaneckej politiky, na druhej strane, neriešenie napríklad demografického problému viedlo k takému markantnému zvýšeniu finančných nákladov, že tie sa stávajú hrozbou ďalších opatrení, ktoré by mohli slúžiť na stimuláciu zamestnanosti (napr. verejné projekty). Prehĺbenie disparity v penzijnom systéme a v zdravotníctve zásadným spôsobom limituje možnosti tvorby zamestnanosti vo verejnom sektore, prenáša tvorbu pracovných miest len na súkromný sektor, a to v konečnom dôsledku, vzhľadom na jeho stav a zadlženosť, ale aj vnútornú protikladnosť pôsobenia nových technológií, prehľbuje vnútornú

asymetriu v rámci globálneho trhu práce. Táto asymetria sa v plnom rozsahu prejavila pri realizácii politiky zamestnanosti v rámci Lisabonskej stratégie a prejavuje sa znova ako rozporný fenomén v rámci stratégie Európa 2020. Z tohto hľadiska nízke príjmy znamenajú generovanie nízkych zdrojov do odvodových systémov. Nízke zdroje v odvodových systémoch znamenajú, že aj prípadne vytvorený druhý pilier nie je schopný generovať to, čo sa od neho očakávalo, t. j. dostatočné množstvo dlhých peňazí, z ktorých je možné zaplatiť reštrukturalizáciu ekonomiky. Absencia dostatočného množstva dlhých peňazí zvyšuje závislosť ekonomiky od externých zdrojov. Zároveň nízka úroveň sporivosti a nízky sklon k úsporám prehlbujú disparitu domácich bánk z hľadiska prístupu k finančným rezervám a zdrojom. Zvyšuje sa ich závislosť od získavania zdrojov z medzibankového trhu, čo v konečnom dôsledku prehlbuje vnútornú neistotu v rámci financovania celého hospodárskeho rastu. Na to nadväzuje zásadný rozpor medzi potrebou na národnej a nadnárodnej úrovni, procesy *outsourcingu* a *offshoringu* do iných teritórií a skutočnosť, že dochádza aj k mnohým protismerným procesom, keď napríklad niektoré druhy v oblasti coolcentier sa vracajú z juhovýchodnej Ázie napríklad do Egypta alebo do juhoeurópskych krajín. Globálny trh práce je teda významnejší ako národný trh práce, ale sociálna politika založená na národnej úrovni môže reflektovať mieru ekonomickej vyspelosti len v danom národnom rámci. V prípade, že problémy sú väčšie, nie je možnosť dostatočne ich sanovať z vlastných finančných zdrojov. Dôsledkom takéhoto vývoja je potom nutnosť iného prístupu k tvorbe pracovných miest. Nie je to už otázka daní, odvodov, alebo už len otázka minimálnej mzdy a podobne. To pôsobí na vnútornú stratifikáciu, ktorá je viazaná na domácich malých a stredných podnikateľov, ktorí neprekračujú rámec národnej ekonomiky a v konečnom dôsledku ani nemajú relevantný vplyv na udržateľnosť

ekonomického rozvoja. Keďže väčšina krajín sa stala závislou od TNK, zamestnanecká aj sociálna politika by mali prejsť závažnými zmenami, najmä pri poznaní, že práve tieto väzby dnes tvoria rozhodujúcu časť úspešnosti národnej ekonomiky. Nerešpektovanie týchto skutočností vedie k poskytovaniu rozsiahlych finančných zdrojov napríklad na tvorbu pracovných miest, avšak výsledky sú len krátkodobé a neprinesú očakávané zmeny ani na národnom, ani globálnom trhu práce.

Zmena spotreby – zmena zamestnanosti

Logickým dôsledkom takéhoto vývoja by mala byť aj zmena celkovej štruktúry zamestnanosti ako protipólu spotreby. Ak hodnotíme miesta, ktoré sa dnes považujú za perspektívne v budúcnosti, tak sú to predovšetkým technické a medicínske odbory: bioinformatik, dizajnér transplantovaných orgánov, domáci ošetrovatelia, psychoterapeuti, pedagógovia pre možnosť získavania nových kvalifikácií v celoživotnom procese vzdelávania, inžinieri energetických zdrojov, kvantoví finanční analytici, pracovné a personálne služby, špecialisti na kybernetickú bezpečnosť, inžinieri kvality atď. Uskutočňujú sa komplexné analýzy, ktoré hovoria o nástupe jednotlivých skupín nových profesií, o nevyhnutnosti ich prípravy, o časovom *time out* do nastolenia tohto rozbehu. Problém je však v tom, že tieto miesta väčšinou vyžadujú kvalifikačne vysoko vzdelané a náročné pracovné sily. Predstavujú aj veľmi významný faktor z hľadiska príjmov. Avšak podiel týchto nových profesií na celkovej zamestnanosti a celkovej potrebe práce v budúcnosti je relatívne malý a týka sa zhruba 15 – 20 % celkového rozsahu pracovných síl. Čo bude s ostatnými zložkami pracovných síl a s ostatnými zložkami potreby práce? Čo práca málo kvalifikovaná a práca nekvalifikovaná? Čo

opakované činnosti algoritmizovaného typu? Čo a akým spôsobom bude formovať robotika vo väzbe na nízko kvalifikované miesta?

Keď takto hodnotíme celkový možný globálny vývoj, je zrejmé, že spotreba a jej zrkadlový obraz produkčnej kapacity a na ne viazaná zamestnanosť prejdú zásadnými kvalitatívnymi zmenami. Pravdepodobne významnejšími budú zmeny kvantitatívne. Už dnes sa ukazuje, že mnoho činností doteraz spojených s výrobným, vývojovým a predajným reťazcom zaniká, či už ide o skladové hospodárstvo, o niektoré druhy povýrobného servisu a pod.

Vlastný výrobný proces sa pôsobením modularity značne pôsobením modularity sflexibilňuje a umožňuje vytvárať malosériové výrobky individuálnej profilácie. To však vyžaduje zmenu výrobných kapacít, ale aj zmenu zamestnanosti. Predstava o tom, že budú pokračovať trojsmenné prevádzky (napr. v automobilovom alebo elektronickom priemysle) a tie budú len zväčšovať svoj rozsah a efekt na zamestnanosť a vyrábať nové druhy spotrebných tovarov, ktoré zase budú reštrukturalizovať spotrebu, sa ukazuje ako nereálna. Predovšetkým preto, že mnohé robotizované prevádzky vyžadujú čoraz menej ľudí, ale aj preto, lebo takýto vývoj sa už nehodnotí na národnej úrovni, ale z hľadiska veľkých nadnárodných firiem, ako je Foxconn, Samsung, Sony a podobne, už dochádza k hodnoteniu celoplanetárneho výrobného aj predajného systému. V takomto prípade sa rozpor medzi národnou stratégiou zamestnanosti a globálnymi zmenami štruktúry spotreby ukazuje ako očividný.

Pokiaľ národné vlády budú chcieť udržať prijateľnú rozpočtovú zodpovednosť a budú musieť obmedzovať dotačné a sankčné mechanizmy, predovšetkým pre kategóriu malých a stredných firiem, môže to znamenať veľmi významný efekt na lokálnu,

miestne viazanú zamestnanosť. Pripomíname, že z celkovej zamestnanosti 180 mil. pracovníkov v EÚ kľúčovú časť – zhruba 70 % – predstavujú malé a stredné firmy lokálneho významu, viazané na dané konkrétne podmienky. Čo tieto firmy budú robiť s vplyvom nových technológií a konkurencieschopnosti na ich produktivitu? Množstvo firiem môže zanikať a vzhľadom na nutnosť dosahovania vyšších parametrov produktivity práce to bude znamenať znižovanie potreby pracovníkov. Kým spotreba sa virtualizuje a umožňuje vytvárať teleprácu a miesta na diaľku (coolcentrá a pod.), súčasne dochádza k zmene štruktúry z hľadiska pracovných a produkčných kapacít. Na jednej strane sú to veľké výrobné komplexy, subkontraktorské systémy do určitej vzdialenosti, ale na druhej strane sú to obslužné systémy napríklad v oblasti IT, ako sú coolcentrá, ktoré môžu byť umiestnené stovky a tisíce kilometrov mimo vlastného spotrebiteľa.

Použitie IT a pokrytie celej planéty technologickými sieťami umožňuje zmeniť vzťah medzi spotrebiteľom, producentom a servisným faktorom alebo servisným pracovníkom, na druhej strane ale postupne posúva do popredia aj zásadnú otázku spotreby, to znamená finančné zdroje. Preto priama väzba spotreba – zamestnanosť – hospodársky rast sa rozpadá na vnútorne sekvenované samostatné vývojové línie, ale súbežne dochádza aj k protikladným procesom. Financie sa dnes sústreďujú v rukách relatívne úzkej skupiny ľudí. To navodzuje otázku, akým spôsobom bude financovať svoju spotrebu prevažná bývala stredná trieda, t. j. 50 – 60 % populácie? Pokiaľ pracovné príjmy neporastú – a nerastú práve preto, lebo dochádza nielen k zmrazeniu mzdového vývoja, ale predovšetkým k vytváraniu obrovskej palety rôznych foriem zamestnávania, ktoré síce vytvárajú možnosť práce, ale mzdy na týchto pracovných miestach sú podstatne nižšie ako na doterajších miestach –, vytvára sa zásadný rozpor

medzi celkovými disponibilnými zdrojmi populácie, spotrebou a tým, čo populácia očakáva od spotreby a vlastných príjmov. Tlak, ktorý vytvára Čína, je názorným príkladom toho, že dochádza k zásadným stále sa zostrujúcim rozporom.

Dnes hovoríme o potrebe znížiť odvody (na penzijný systém, do zdravotníctva a pod.), aby sme sa stali konkurencieschopnými voči Číne, ktorej civilizačný model nepotrebuje poistné odvodové systémy a pod. Kam až bude klesať úroveň nákladov práce vo vyspelých krajinách tak, aby sa stali konkurencieschopnými voči výrobcom v Číne? Podnikateľský sektor, pokiaľ chce prežiť a chce sa vyhnúť globálnej konkurencii, musí zvoliť realizáciu domácich projektov. Ale opätovne na tieto projekty bude potrebný dostatočný objem finančných prostriedkov z verejného sektora a pokiaľ tieto zdroje nebudú k dispozícii, vývoj buď pôjde cestou ďalšieho zadlžovania, alebo sa tieto verejné projekty realizovať nebudú. Samozrejme, je možné zvoliť aj stratégiu udržiavania globálnej zamestnanosti, tú, ktorú si zvolila Čína. To znamená, že podporou domácej spotreby rôznymi formami tzv. šrotovného a podobne to Číne umožňuje udržať produkciu veľkej časti čínskych štátnych podnikov, zamedziť sociálnym excesom pri na uvoľňovaní miliónov pracovných síl, avšak z dlhodobého hľadiska je otázne, aké sú reálne možnosti tento vývoj udržať. Ak z tohto hľadiska hodnotíme ďalšie procesy, vzniká otázka dostupnosti finančných zdrojov a ich reálneho rozmeru. Kľúčovou otázkou sa však stávajú podmienky úverov. Pokiaľ sú aj podmienky úverov veľmi náročné a vedú k tomu, že narastá počet nesolventných klientov a počet osobných bankrotov, sú dve možnosti: buď sa znížia podmienky a nároky, alebo dôjde k zmenšeniu spotreby. Prvý blok zasiahne banky, druhý blok zasiahne produkčné kapacity. V takomto prípade sa potom otázka reálnej možnosti zníženia nákladov, zvýšenia produkcie a zvýšenia príjmov

vo väzbe na budúcu spotrebu ukazuje ako neriešiteľná. Vezmime do úvahy, že vývoj v posledných 30 rokoch z hľadiska miezd stagnoval. Napriek tomu sa udržiaval vysoký objem spotreby. Tento vysoký objem spotreby bol krytý buď úvermi, alebo cudzími zdrojmi. Cudzie zdroje, to je príklad USA, každý rok potrebovali na vykrytie nadmernej spotreby zhruba 850 – 900 mld. USD externého kapitálu. V Európskej únii to bola iná cesta, predovšetkým stimulačné opatrenia, sociálny model a sociálne dávky, ktorými sa kompenzoval zmrazený stav miezd. Koniec koncov, v Európe mzdy predsa len, aj keď minimálne, postupne rástli. Sociálne kompenzácie však vytvárajú vysoký tlak na štátny rozpočet a v konečnom dôsledku, pokiaľ pretrvávajú dlhšie, vytvárajú znovu kumulovanie rizika dlhovej krízy so všetkými negatívami, ktoré z toho vyplývajú.

Otázkou je vlastná konkurencieschopnosť národnej ekonomiky. Pokiaľ je táto národná ekonomika zameraná iba na jednu oblasť, napríklad na turistický ruch, akékoľvek otrasy v odvetví znemožnia udržiavať dlhovú službu v bežnom štandarde, znemožňujú priebežné splácanie dlhov, ktoré štát vyrobil. V prípade ak by tento model pokračoval, stal by sa extrémnym rizikom do budúcnosti. Pokiaľ by došlo k zmene parametrov sociálneho modelu, vyvolá to sociálne otrasy a búrky, a pokiaľ nedôjde k zmene parametrov, bude pokračovať proces zadlžovania a proces kvantitatívneho uvoľňovania, aký zvolili napríklad Spojené štáty americké; nebude to riešením problému, pretože pôjde o reálnu hodnotu peňazí, ktoré by bolo možné využiť na riešenie problémov spotreby. Vyspelé krajiny sa takto dostávajú do začarovaného kruhu. Aby udržali výrobné kapacity, potrebujú spotrebu. Aby mali spotrebu, potrebujú finančné zdroje na jej pokrytie. Ak nie sú reálne finančné zdroje, musia existovať virtuálne finančné zdroje. A pokiaľ sa virtuálne finančné zdroje sa môžu kumulovať

bez ohrozenia, aspoň krátkodobého vývoja a *cash flow*, v takomto prípade sa toto riešenie považuje za pozitívne (príklad USA alebo Číny).

Rozpočtové škrtky, ktoré sa budú realizovať vzhľadom na dlhovú krízu, budú znamenať okresávanie sociálneho modelu. Potom sa v plnej nahote ukáže, že mzdový vývoj vlastne stagnuje. Pokiaľ ale stagnuje mzdový vývoj a nové výrobky sú stále drahšie, znamená to, že medzera medzi produkčným potenciálom a skutočnou produkciou sa bude zväčšovať. A v takomto prípade sa problémom konkurencieschopnosti nestanú kvalitatívne parametre výrobku, ale schopnosť spojiť výrobok s možnosťami finančnej pomoci a finančnej spoluúčasti pri spotrebúvaní tohto výrobku. Snahy niektorých automobilových firiem na vytvorenie finančných vízií, ktoré by zabezpečovali realizáciu odbytu automobilov pomocou vhodne poskytnutého leasingu či úverov, sa objavili v druhej polovici 90. rokov. Niektoré veľké podniky, ako je GM alebo General Electric, sa pokúšali práve touto cestou dosiahnuť zvýšenie odbytu. Problém je v tom, že tento spôsob riešenia môže byť prijateľný len na určitý čas. Len čo kritická masa záväzkov vyplývajúcich z dlhovej služby spotrebiteľov prekročí prijateľnú hranicu, vývoj kolabuje buď vo forme krízy (aká sa začala v roku 2008), alebo vo forme obmedzenia spotrebných výdavkov. K tomu môže významným spôsobom prispieť aj konanie samotnej vlády. Pokiaľ vláda rozhadzuje peniaze, prebieha proces kvantitatívneho uvoľňovania, domácnosti sa stávajú ostrážitými nielen z titulu možnej inflácie alebo inflačného šoku, ale stávajú sa opatrnými aj vzhľadom na to, že zamestnanosť sa nezvyšuje.

Riziko nezamestnanosti je značné a v prípade globálnej neistoty obyvateľstvo uprednostňuje skôr stratégiu spotrebiteľskej striedmosti. To ale spätne vyvolá prebytkovosť kapacít, postupné

uvolňovanie pracovníkov a celý cyklus sa opakuje. Z tohto hľadiska previazanosť spotreby a zamestnanosti sa ukazuje ako kľúčová.

Ďalšou významnou líniou je tzv. *okresávanie sociálneho modelu* sprevádzané zvyšovaním spoluúčasti občanov na jednotlivých druhoch sociálnych systémov. Tento systém ako keby odľahčoval tlak na verejné zdroje, v skutočnosti však tým, že presúva časť nákladov na obyvateľov, znižuje ich spotrebiteľskú pružnosť a spotrebiteľskú kapacitu, a to v konečnom dôsledku obmedzuje spotrebu iných tovarov a služieb.

Ďalším rozmerom je *príjmová stratifikácia*, ktorá sa prehlbuje a stále väčšia časť populácie má relatívne nízke príjmy; kumulácia týchto troch procesov môže byť z hľadiska stredno- a dlhodobého vývoja zničujúca vo väzbe na celkovú budúcu tvorbu pracovných miest.

Je zrejmé, že vzťah medzi zamestnanosťou a nezamestnanosťou, zamestnanosťou a spotrebou, životnými nákladmi na prevádzku domácností a celkovou zmenou štruktúry spotreby sa mení. Mení sa nielen preto, že dochádza k zmene štruktúry pracovných miest z hľadiska organizačnej podoby, časového limitovania, ale mení sa aj z hľadiska skutočnosti, že veľká časť pracovných miest môže byť aj na kratšiu dobu (na dobu určitú a pod.) Objem skrátených pracovných úväzkov v EÚ prevyšuje 25 % z celového rozsahu pracovných úväzkov. Predpokladá sa, že v roku 2015 bude až 50 %-ný podiel úväzkov na skrátený pracovný čas.

Ak obnovovanie stavu zamestnanosti po kríze trvá podstatne dlhšie obdobie, znamená to, že na pleciach štátu zostane nezamestnaný podstatne dlhšie ako doteraz. Pravdepodobne bude nevyhnutné prehodnotiť kritérium dlhodobej zamestnanosti na podstatne dlhší časový úsek. Dlhšia nezamestnanosť zároveň znamená zvýšenie výdavkov štátu, predovšetkým pri platbách do poisťných systémov za občanov, ktorí spadajú do tejto kategórie.

Platby do poisťných systémov tvoria jednu z najvýznamnejších výdavkových položiek štátneho rozpočtu. Keďže štát nemá možnosť všetky tieto výdavky zaplatiť, môže pristúpiť jedine k znížovaniu platieb za svojich poisťencov. Zmenšenie platieb ale opätovne vytvorí deficit v poisťných systémoch, či už z hľadiska nezamestnanosti, zdravotníctva, penzijného systému. Tieto deficity bude znova potrebné sanovať zo štátneho rozpočtu, pravda, s časovým posunutím 6 – 12 mesiacov. Tento proces neustáleho vnútorného zadlžovania, ktorý súvisí aj so vzťahom medzi spotrebou a zamestnanosťou a produkčnými kapacitami, hrozí postupne prerásť do sociálnych búrok plošného typu, ak nezamestnanosť bude plošná a bude vysoká, na úrovni 15 – 20 % (prípady Španielska). V takýchto prípadoch prevažná väčšina domácej populácie prechádza na záchovný model a krajina sa z hľadiska úspešnosti stáva priamym vazalom nutnosti extrémne zvýšiť export. Avšak zvýšenie exportu vyžaduje najmä nové teritória, v ktorých budú predovšetkým platiaci zákazníci.

* * *

Ukazuje sa, že hospodárska politika musí vychádzať z pochopenia nových interakcií medzi hospodárskym rastom a zamestnanosťou.

Kľúčom k riešeniu a prekonaniu krízy sa stáva nielen regulácia finančného sektora zamedzujúca nadmerným inováciám, ale vyriešenie systému globálnej spotreby na planetárnej úrovni. A keďže globálna spotreba môže mať len dva rámce – rámec verejného sektora a rámec obyvateľstva – je zrejmé, že pokiaľ nedôjde k prelomeniu a prehodnoteniu príjmovej situácie prevažnej väčšiny populácie, nie je možné pohnúť permanentným faktorom krízy.

2. ZHODNOTENIE VÝVOJOVÝCH TENDENCIÍ NA TRHU PRÁCE KRAJÍN EURÓPSKEJ ÚNIE A ICH KONFRONTÁCIA S VÝVOJOM V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

V kapitole identifikujeme hlavné vývojové tendencie na trhoch práce v EÚ a zisťujeme, či vývoj na trhu práce konverguje k hodnotám bežným v EÚ alebo naopak, vzdďľuje sa od nich. (Je prítomná konvergencia alebo divergencia v indikátoroch trhu práce?) Venujeme sa miere zamestnanosti, dynamike zamestnanosti, miere nezamestnanosti, produktivite práce a vzťahu produktivity a nákladov práce. Pravdaže, nie je našou ambíciou venovať sa všetkým aspektom európskeho a slovenského trhu práce, ide skôr o výber z problémov. Pri tomto výbere sme sa však snažili vyberať z rôznych stránok vývoja na trhu práce.

Kapitolu členíme na tri časti, podľa toho, akú charakteristiku vývoja na trhu práce sledujú. Najväčší dôraz kladieme na analýzu zamestnanosti (1. časť), ďalej nasleduje analýza nezamestnanosti (2. časť) a nakoniec analýza produktivity práce a nákladov práce (3. časť). Zakaždým sa zaoberáme tak vývojom priemerých hodnôt na úrovni EÚ (a pritom aj bývalej EÚ 15), vybranej vyspelejšej európskej ekonomiky – Nemecka, ako aj vývojom v krajinách strednej a východnej Európy (SVE), a samozrejme vývojom slovenskej ekonomiky. V kapitole preto často pracujeme s medzinárodnými komparáciami.

1. časť: Vývoj zamestnanosti

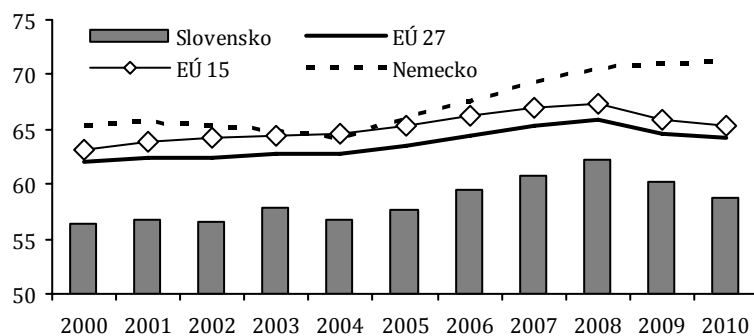
Zamestnanosť charakterizujeme mierou zamestnanosti a jej dynamikou. Mieru, rovnako aj dynamiku zamestnanosti¹ sledujeme

¹ V prípade údajov o zamestnanosti aj nezamestnanosti sa vychádza z metodiky výberového zisťovania pracovných síl (LFS).

tak celkovú (ktorá sa viaže na celkovú zamestnanosť), ako aj parciálnu (ktorá sa viaže k určitému segmentu pracovných síl).

G r a f 2.1

Miera zamestnanosti v EÚ a SR (%)



T a b u ľ k a 2.1

Miera zamestnanosti v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	62,1	62,4	62,8	64,5	65,9	64,2
Bulharsko	51,5	51,1	55,1	58,6	64,0	59,7
Česko	64,9	65,5	64,1	65,3	66,6	65,0
Estónsko	60,3	61,7	62,9	68,1	69,8	61,0
Lotyšsko	57,4	60,5	62,2	66,3	68,6	59,3
Litva	59,6	60,6	61,4	63,6	64,3	57,8
Maďarsko	55,9	56,2	56,6	57,3	56,7	55,4
Poľsko	55,1	51,7	51,4	54,5	59,2	59,3
Rumunsko	64,2	58,6	58,7	58,8	59,0	58,8
Slovinsko	62,7	64,3	65,6	66,6	68,6	66,2
<i>Slovensko</i>	<i>56,3</i>	<i>56,5</i>	<i>56,7</i>	<i>59,4</i>	<i>62,3</i>	<i>58,8</i>

Poznámky: Ide o mieru zamestnanosti 15 – 64-ročných.

Prameň: Eurostat.

Miera zamestnanosti je štandardný a rozšírený ukazovateľ využívania pracovných síl, aj funkčnosti trhu práce. Pre tento ukazovateľ je stanovená aj jedna z cieľových hodnôt stratégie *Európa*

2020 (Európska komisia, 2010) a je aj vhodným ukazovateľom sociálno-ekonomickej úrovne krajiny. Budeme sa zaoberať jednak celkovou mierou zamestnanosti (osôb vo veku 15 – 64 rokov, so všetkými stupňami vzdelania), jednak parciálnymi mierami zamestnanosti v kategóriách podľa veku, stupňa vzdelania a podľa rodu.

V Slovenskej republike sa zaznamenalo výrazné dobiehanie miery zamestnanosti k priemeru EÚ v období 2004 – 2008. Miera zamestnanosti vo vyspelých krajinách síce stúpala, ale v slovenskej ekonomike to bolo ešte výraznejšie. V grafe 2.1 je vidno znižovanie odstuhu medzi krivkami vývoja miery zamestnanosti v SR a priemerom EÚ (aj bývalej EÚ 15 či Nemecka). S príchodom ekonomickej recesie sa však diferencia znova zväčšila. V období 2009 – 2010 sa miery zamestnanosti opätovne od seba vzdialili. To znamená, že miera zamestnanosti v SR sa v tomto období vyvíjala nepriaznivejšie ako v ekonomicky vyspelejších krajinách (v priemere EÚ, bývalej EÚ 15 či v Nemecku). Na mieru zamestnanosti v SR mala recesia výraznejší vplyv ako na mieru zamestnanosti v priemere za EÚ. Ak pozornosť zúžime na krajiny strednej a východnej Európy patriace do EÚ, zistíme, že pozícia Slovenska nie je osobitá (tab. 2.1). Možno tu hovoriť o príkladoch krajín, ktoré majú vysokú a relatívne stabilnú mieru zamestnanosti (Slovinsko, Česko), o krajinách s vysokou a nestabilnou mierou (Estónsko a Lotyšsko), v ktorých sa vysoká miera zamestnanosti dramaticky znížila v období recesie (pozri pokles medzi rokmi 2008 a 2010). V rámci tejto skupiny krajín možno výsledok SR hodnotiť ako „bežné“ hodnoty mimo extrémnych úrovní.

Kým celková miera zamestnanosti v SR je aspoň porovnateľná s priemerom EÚ (hoci nepochybne zaostáva za priemerom EÚ), na základe praktických problémov na trhu práce

možno predpokladať, že niektoré parciálne miery zamestnanosti sa výrazne líšia od úrovní, ktoré sa dosahujú v priemere za EÚ. Preto sa v ďalšom zameriame na niektoré parciálne miery zamestnanosti.

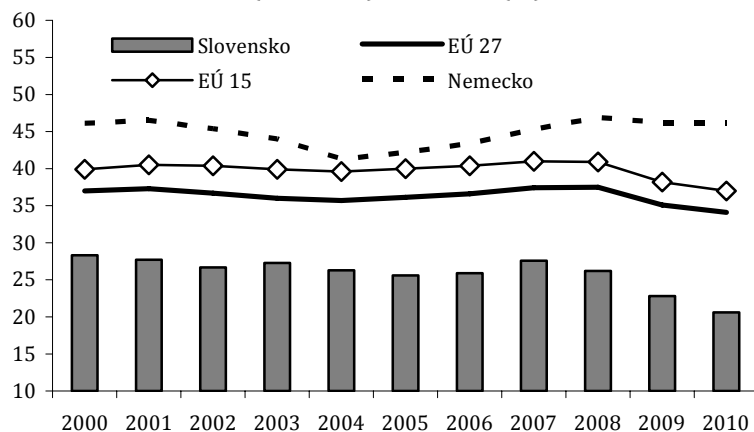
Ak vyjadríme parciálne miery zamestnanosti pre kategórie osôb podľa veku, zistíme napríklad relatívne nízku a relatívne stabilnú mieru zamestnanosti mladých osôb (15 – 24 rokov) v prostredí EÚ. Čo je však veľmi nápadné, je výrazné zaostávanie miery zamestnanosti mladých osôb v SR. Navyše možno hovoriť aj o divergencii: rozdiely v miere zamestnanosti mladých osôb (SR verus EÚ) sú na konci sledovaného obdobia väčšie ako na jeho začiatku. Obzvlášť významné je zaostávanie v tomto ukazovateli za úrovňou Nemecka (v Nemecku je miera zamestnanosti mladých osôb relatívne vysoká a počas recesie sa neznížila). V celej skupine krajín SVE je miera zamestnanosti najmladšej pracovnej sily výrazne nižšia ako vo vyspelejších ekonomikách (výnimkou je iba Slovinsko). Ak porovnávame hodnoty v SR s hodnotami v krajinách SVE, možno konštatovať podobnosť. Podstatne vyššiu mieru zamestnanosti v EÚ dosahuje kategória osôb vo veku 25 – 49 rokov. Miera zamestnanosti v tejto kategórii v SR iba veľmi mierne zaostáva za hodnotou priemeru EÚ alebo bývalej EÚ 15 (v roku 2008 túto úroveň aj dosiahla). Pre celú skupinu SVE platí, že miera zamestnanosti osôb v strednom veku je veľmi blízka úrovni priemeru EÚ alebo priemeru krajín bývalej EÚ 15.

Osobitý je vývoj miery zamestnanosti v kategórii starších osôb (50 – 64 rokov). V prostredí EÚ miera zamestnanosti v tejto vekovej kategórii za poslednú dekádu výrazne vzrástla. Hodnoty za SR boli na začiatku sledovaného obdobia výrazne nižšie, následne sa však priblížili hodnotám priemeru EÚ. Tu preto z pohľadu Slovenskej republiky môžeme hovoriť o konvergencii. V skupine krajín SVE bol vývoj v tejto kategórii značne heterogénny (pokles

z vysokých hodnôt v Rumunsku, vysoké hodnoty v Estónsku či nízke hodnoty v Maďarsku), hodnoty za SR tu patria k tým bežným úrovniam.

G r a f 2.2

Miera zamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SR (%)



T a b u ľ k a 2.2

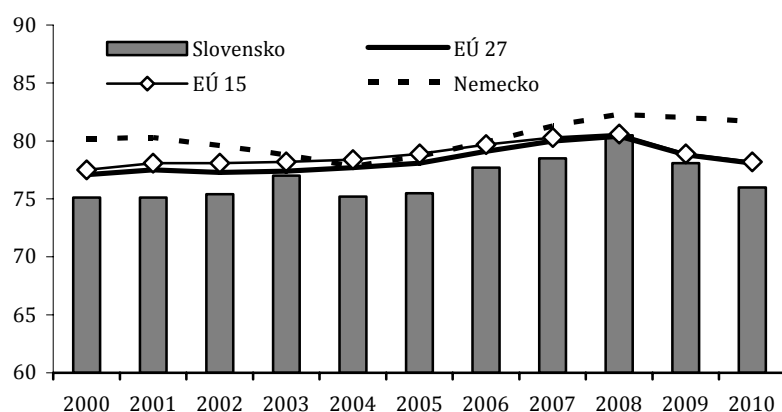
Miera zamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	37,0	36,7	35,7	36,6	37,5	34,1
Bulharsko	20,5	20,5	22,3	23,2	26,3	22,2
Česko	36,4	32,4	27,7	27,7	28,1	25,2
Estónsko	27,1	25,4	27,9	31,6	36,4	25,7
Lotyšsko	30,3	28,8	29,7	35,9	37,2	26,4
Litva	26,7	25,2	20,6	23,7	26,7	19,2
Maďarsko	33,1	28,6	23,3	21,7	20,0	18,3
Poľsko	24,1	22,0	21,1	24,0	27,3	26,3
Rumunsko	34,0	29,1	28,0	24,0	24,8	24,3
Slovinsko	31,2	31,1	33,8	35,0	38,4	34,1
<i>Slovensko</i>	<i>28,3</i>	<i>26,7</i>	<i>26,3</i>	<i>25,9</i>	<i>26,2</i>	<i>20,6</i>

Prameň: Eurostat.

Graf 2.3

Miera zamestnanosti (25 – 49 r.) v EÚ a SR (%)



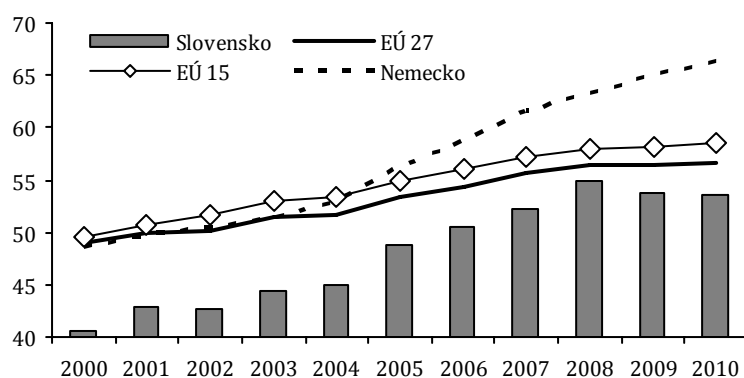
Tabuľka 2.3

Miera zamestnanosti (25 – 49 r.) v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	77,1	77,3	77,7	79,1	80,4	78,1
Bulharsko	70,5	69,0	72,9	76,5	82,0	76,2
Česko	81,8	82,8	81,3	82,4	83,4	81,8
Estónsko	77,4	78,5	79,1	84,7	84,4	75,0
Lotyšsko	74,0	77,1	79,9	81,4	83,0	74,0
Litva	76,1	78,0	80,6	82,8	82,1	74,2
Maďarsko	74,0	74,5	74,9	75,4	75,4	73,1
Poľsko	72,8	70,2	71,3	74,4	79,9	78,9
Rumunsko	79,9	76,0	76,7	76,4	75,9	75,8
Slovinsko	85,6	86,7	86,5	86,3	88,6	85,0
<i>Slovensko</i>	<i>75,1</i>	<i>75,4</i>	<i>75,2</i>	<i>77,7</i>	<i>80,5</i>	<i>76,0</i>

Prameň: Eurostat.

Graf 2.4

Miera zamestnanosti (50 – 64 r.) v EÚ a SR (%)

Tabuľka 2.4

Miera zamestnanosti (50 – 64 r.) v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	49,0	50,2	51,7	54,4	56,5	56,7
Bulharsko	38,8	41,7	45,7	50,3	55,9	52,5
Česko	54,8	57,1	57,2	58,8	60,6	58,4
Estónsko	54,1	58,7	60,9	67,3	69,5	61,1
Lotyšsko	46,6	53,8	55,1	63,0	67,5	56,7
Litva	51,7	53,4	56,8	59,1	61,9	57,9
Maďarsko	39,1	41,0	45,1	47,9	46,5	46,8
Poľsko	43,3	38,8	37,9	41,5	45,5	47,0
Rumunsko	58,5	47,5	47,5	51,5	52,2	50,4
Slovinsko	37,9	42,6	46,7	49,1	49,8	50,5
<i>Slovensko</i>	<i>40,5</i>	<i>42,6</i>	<i>45,0</i>	<i>50,5</i>	<i>55,0</i>	<i>53,5</i>

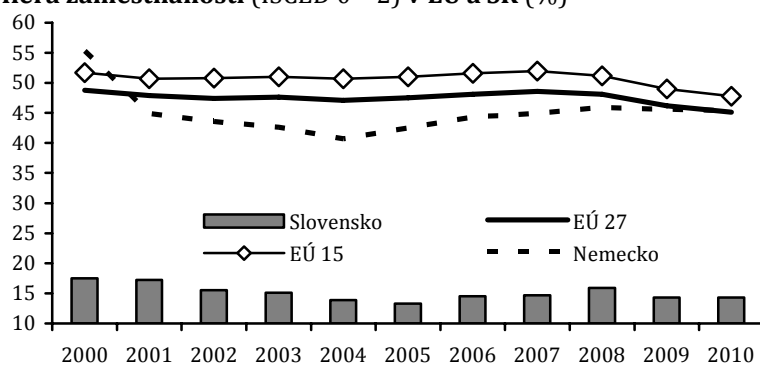
Prameň: Eurostat.

Možno zhrnúť, že pri pohľade na mieru zamestnanosti cez kritérium veku sa zdá byť problémom miera zamestnanosti najmladšej pracovnej sily. Vo východiskovom období bola problémová aj miera zamestnanosti staršej pracovnej sily (50 – 64 rokov), v tomto segmente však došlo ku konvergencii.

Iným kritériom, podľa ktorého kategorizujeme osoby na účel vyjadrenia parciálnej miery nezamestnanosti, je úroveň dosiahnutého vzdelania. Kým celková miera zamestnanosti v SR je aspoň porovnateľná s priemerom EÚ (hoci nepochybne zaostáva za priemerom EÚ), tak parciálna miera zamestnanosti osôb s nízkym stupňom vzdelania je v SR veľmi výrazne nižšia ako v priemere za EÚ. V Slovenskej republike je najnižšia miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných aj v rámci skupiny krajín SVE (podobnú úroveň má iba Litva po výraznom poklese v intervale 2006 – 2010). Znamená to, že ostatné štáty SVE dokážu lepšie zapájať osoby s nízkou úrovňou vzdelania a kvalifikácie (a to aj vrátane napr. Maďarska a Rumunska, kde takisto existuje etnicky špecifická ťažká zamestnateľnosť). Váhu uvedených číselných hodnôt však znižuje skutočnosť, že v SR je oficiálne iba málo početná kategória ISCED 0 – 2, ktorú Eurostat vykazuje ako segment s najnižším stupňom vzdelania. Preto aj výsledky miery zamestnanosti osôb v tejto kategórii v SR treba prijímať s vedomím, že výpovedná hodnota týchto dát má vážne obmedzenia.

G r a f 2.5

Miera zamestnanosti (ISCED 0 – 2) v EÚ a SR (%)



Tabuľka 2.5

Miera zamestnanosti (ISCED 0 – 2) v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	48,8	47,4	47,1	48,1	48,1	45,1
Bulharsko	30,4	27,5	30,0	28,9	32,9	28,5
Česko	29,1	26,0	22,7	23,2	24,1	22,0
Estónsko	28,2	26,6	29,0	32,2	34,9	26,2
Lotyšsko	29,2	32,4	34,1	35,6	37,1	28,4
Litva	25,5	26,2	27,8	24,5	20,7	14,4
Maďarsko	29,1	28,6	27,3	27,6	27,2	25,9
Poľsko	28,1	25,0	22,7	23,3	25,5	23,6
Rumunsko	53,9	43,8	40,3	39,6	41,0	43,0
Slovinsko	39,7	41,8	41,2	41,9	42,9	39,7
<i>Slovensko</i>	<i>17,5</i>	<i>15,5</i>	<i>13,9</i>	<i>14,5</i>	<i>15,9</i>	<i>14,3</i>

Poznámka: Stupne vzdelania 0 – 2 podľa ISCED² 1997.

Prameň: Eurostat.

Pri parciálnych mierach zamestnanosti v kategóriách s vyššími stupňami vzdelania je pozícia SR podstatne lepšia. Z grafu 2.6 vyplýva, že až do konca roku 2008 prebiehalo veľmi úspešne dobiehanie úrovne miery zamestnanosti priemeru EÚ v kategórii osôb so stredným vzdelaním. Tento proces sa však veľmi nápadne prerušil v rokoch 2009 – 2010. Tu sa miera zamestnanosti nevymyká z miery obvyklej v štátoch SVE (upozorňujeme na dobré výsledky Česka a Slovinska).

² Používame tu metodiku International Standard Classification of Education (ISCED), prijatú organizáciou UNESCO v roku 1997. Stupnica má tieto stupne:

0 – neurčený alebo neznámy stupeň vzdelania,

1 – predprimárne a primárne vzdelanie (max. prvý stupeň základnej školy),

2 – nižšie sekundárne vzdelanie (druhý stupeň základného vzdelania),

3 – vyššie sekundárne vzdelanie (výučný list, maturita),

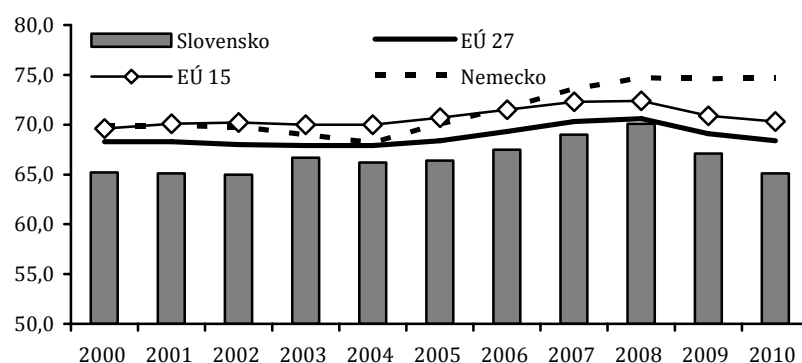
4 – postsekundárne neterciárne vzdelanie,

5 – prvý stupeň terciárneho vzdelania,

6 – druhý stupeň terciárneho vzdelania (doktorandské štúdium).

Prameň: Ústav informácií a prognóz školstva.

Graf 2.6

Miera zamestnanosti (ISCED 3 – 4) v EÚ a SR (%)

Tabuľka 2.6

Miera zamestnanosti (ISCED 3 – 4) v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	68,3	68,0	67,9	69,3	70,6	68,4
Bulharsko	59,3	58,5	64,2	68,1	72,7	66,0
Česko	72,8	73,1	71,4	71,9	73,1	70,4
Estónsko	65,2	67,4	68,0	72,8	75,4	63,3
Lotyšsko	63,1	67,3	68,2	72,7	74,5	61,5
Litva	62,4	68,0	66,1	68,0	68,1	57,6
Maďarsko	66,7	66,6	65,7	65,1	63,3	61,1
Poľsko	62,3	57,8	56,2	58,3	63,3	62,0
Rumunsko	68,2	64,3	66,2	64,9	63,5	62,2
Slovinsko	69,5	69,5	70,7	69,7	72,0	68,6
<i>Slovensko</i>	<i>65,2</i>	<i>65,0</i>	<i>66,2</i>	<i>67,5</i>	<i>70,1</i>	<i>65,1</i>

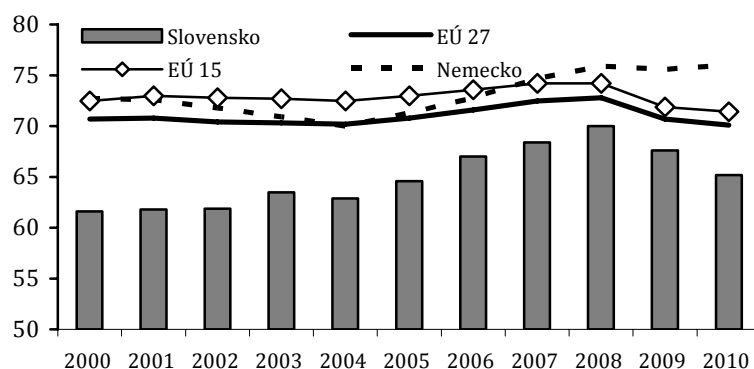
Prameň: Eurostat.

Najvyššie miery zamestnanosti sa zaznamenali v kategórii osôb s najvyššími stupňami vzdelania, ktorá výraznejšie neutrpe-
la ani príchodom recesie. V období pred rokom 2009 miera za-
mestnanosti v tejto kategórii v SR nielenže dosiahla, ale niekedy
aj presahovala priemer EÚ (graf 2.7). V priebehu recesie však už
hodnoty za SR výrazne zaostali za úrovňou EÚ (a to aj napriek

tomu, že tento segment pracovníkov bol najviac odolný voči následkom recesie v SR!). Relatívne vysoká miera zamestnanosti vysokovzdelaných osôb je typická aj v skupine štátov SVE (za povšimnutie určite stojí plynule klesajúca miera v Maďarsku) a vysoká parciálna miera zamestnanosti v SR nie je ničím výnimočným. Oveľa vyššie miery dosahuje Slovinsko alebo Litva.

Graf 2.7

Miera zamestnanosti (ISCED 5 – 6) v EÚ a SR (%)



Tabuľka 2.7

Miera zamestnanosti (ISCED 5 – 6) v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	82,4	82,6	82,6	83,2	83,9	82,3
Bulharsko	77,4	75,7	79,2	82,1	86,1	83,3
Česko	85,1	86,3	85,6	83,9	83,2	81,0
Estónsko	82,7	80,1	78,9	86,9	85,2	78,5
Lotyšsko	79,6	80,7	83,7	86,9	86,9	80,6
Litva	79,3	82,3	84,1	87,8	87,7	85,4
Maďarsko	82,0	81,8	82,2	81,2	79,5	77,8
Poľsko	83,8	82,4	80,2	81,7	83,7	82,7
Rumunsko	83,9	82,0	85,2	86,1	85,7	82,4
Slovinsko	85,8	86,4	86,8	87,8	87,5	86,6
<i>Slovensko</i>	<i>84,9</i>	<i>85,8</i>	<i>82,3</i>	<i>83,9</i>	<i>83,8</i>	<i>78,0</i>

Prameň: Eurostat.

Problém zvyšovania miery zamestnanosti v SR tak možno v súčasnosti zredukovať prioritne na zvyšovanie miery zamestnanosti mladých osôb a osôb s nízkym stupňom vzdelania. Tento problém sa v súčasnosti môže ešte dodatočne skomplikovať z viacerých dôvodov:

1. Charakteristiky štruktúry trhu práce v SR vedú k očakávaniu, že s oneskorením po obnovení ekonomického rastu (ktorého svedkami sme v roku 2010) nastane štrukturálny nedostatok pracovných síl. Prudko vzrastie vzácnosť kvalifikovanej pracovnej sily kvôli jej hroziacemu nedostatku (už aj pred recesiou sa objavoval v niektorých regiónoch). Vzácnosť menej kvalifikovanej či nekvalifikovanej pracovnej sily sa v tom istom období ešte významnejšie nezmení, pri jej značnej ponuke.³ To prispeje k nárastu mzdovej diferenciácie pri výrazne demotivujúcom vývoji miezd za práce vyžadujúce nízku kvalifikáciu. To dodatočne skomplikuje zvyšovanie miery zamestnanosti v najproblémovjšom segmente.
2. Možno rátať s posilňovaním segmentácie trhu práce (bližšie napr. Morvay, 2010a). Trh práce má tendenciu drobiť sa do väčších segmentov, aj do malých nekonkurujúcich si skupín.

³ Recesia zvýšila pravdepodobnosť budúceho štrukturálneho problému. Od druhého štvrťroka 2009, keď sa už aj na trhu práce naplno prejavili efekty recesie, bol zrejmy nárast počtu nezamestnaných s nižším stupňom vzdelania, pritom sa podstatne priaznivejšie vyvíjala zamestnanosť alebo nezamestnanosť napríklad vysokoškolsky vzdelaných nezamestnaných (pozri napr. Morvay, 2010b). Pravdepodobne sa prejavil diferencovaný prístup zamestnávateľov pri prepúšťaní zamestnancov počas recesie:

- Zamestnávatelia mali obavy prepustiť vyššie kvalifikovaných zamestnancov, pretože už pred krízou hrozil nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily.
- Iný prístup zamestnávateľov zrejme prevládol vo vzťahu k menej kvalifikovaným zamestnancom. Spolu s poklesom dopytu po produkcii dochádzalo k prepúšťaniu tejto pracovnej sily bez väčších obáv z jej budúcej nedostupnosti.

Na jednom konci škály sa zrejme umiestni preferovaný segment trhu práce, obsluhujúci vysokosofistikované ekonomické aktivity, na druhom konci bude dosť rozsiahly segment pozostávajúci z osôb, ktoré možno vnímať ako ťažko zamestnateľné. Keďže je potrebné udržať fungovanie aj tejto najmenej atraktívnej časti trhu práce, na podporu zamestnávania ťažko zamestnateľných⁴ bude potrebné nájsť účinnejšie nástroje ako v minulosti. Inak hrozí ďalšia degradácia tejto pracovnej sily a pokles miery zamestnanosti.

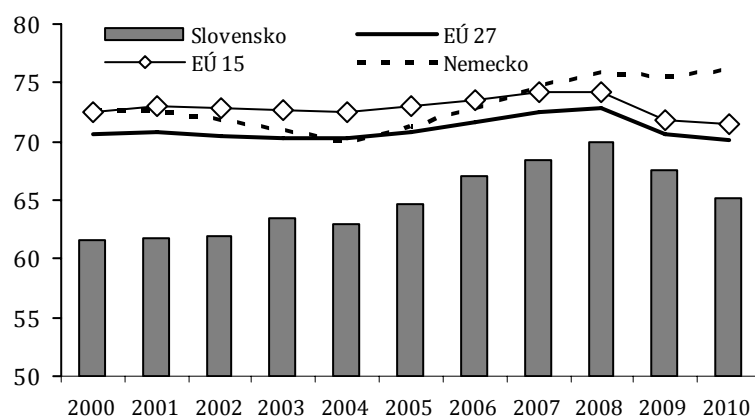
Hoci ekonomický *mainstream* hovorí o potrebe rozvíjania znalostnej ekonomiky, zlepšenie miery zamestnanosti v SR si vyžaduje rozšíriť práve zamestnávanie najmenej kvalifikovaných osôb. Tvorcovia hospodárskej politiky tak stoja pred akousi dichotómiou: konkurencieschopnosť ekonomiky vyžaduje rozmach najsofistikovanejších aktivít, konvergencia v parametroch zamestnanosti však potrebuje rozmach zamestnávania osôb, ktoré môžu pôsobiť v „nesofistikovaných“ činnostiach. Európska stratégia *Európa 2020* predpokladá, okrem iného, realizáciu podpory inteligentného aj inkluzívneho rastu súčasne. Pre hospodársku politiku v SR to na prvý pohľad opäť znamená protichodné aktivity (teda už spomínanú dichotómiu): na jednej strane ide o snahu podporiť ekonomiku založenú na sofistikovaných činnostiach využitím intelektuálneho kapitálu, na druhej strane ide o snahu podporiť masívnejšie „vtiahnutie“ aj najmenej kvalifikovaných do ekonomickej aktivity. Je prirodzené, že značná časť pracovných síl nebude využiteľná pre vysoko- ani stredne sofistikované činnosti. Podpora využívania sofistikovanej práce nie je, a ani nesmie byť v nesúlade

⁴ Pre zjednodušenie si tu dovoľujeme stotožniť skupinu osôb s nízkym stupňom vzdelania s ťažko zamestnateľnými osobami. Pritom tieto dve skupiny v skutočnosti nemusia splývať.

s podporou využívania aj najmenej sofistikovanej práce. Obe zmienené snahy politiky zamestnanosti sú zamerané na odlišné segmenty trhu práce a pri svojom pôsobení nie sú kontradiktórne.

G r a f 2.8

Miera zamestnanosti mužov v EÚ a SR (%)



T a b u ľ k a 2.8

Miera zamestnanosti mužov v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	70,7	70,4	70,2	71,6	72,8	70,1
Bulharsko	56,1	54,1	58,7	62,8	68,5	63,0
Česko	73,1	73,9	72,1	73,7	75,4	73,5
Estónsko	63,7	66,2	65,8	71,0	73,6	61,5
Lotyšsko	61,9	63,6	67,4	70,4	72,1	59,2
Litva	61,1	64,3	65,2	66,3	67,1	56,8
Maďarsko	62,7	62,9	63,1	63,8	63,0	60,4
Poľsko	61,2	57,0	56,8	60,9	66,3	65,6
Rumunsko	69,5	64,5	64,1	64,6	65,7	65,7
Slovinsko	66,7	68,7	69,9	71,1	72,7	69,6
<i>Slovensko</i>	<i>61,6</i>	<i>61,9</i>	<i>62,9</i>	<i>67,0</i>	<i>70,0</i>	<i>65,2</i>

Prameň: Eurostat.

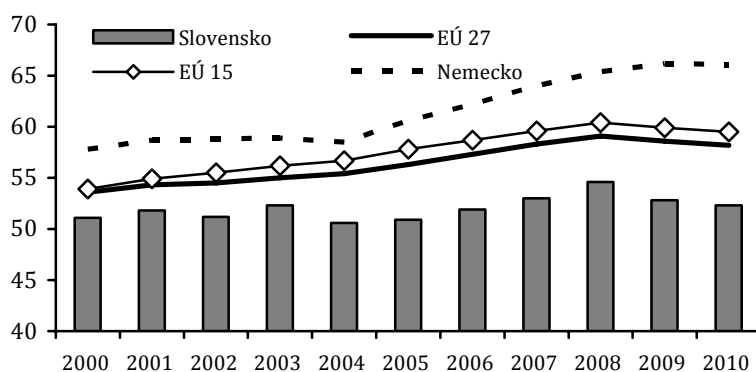
V priemere za EÚ bola miera zamestnanosti mužov vyššia a relatívne stabilná (samozrejme, počas recesie klesajúca), miera zamestnanosti žien bola nižšia, zato však výrazne rastúca (opäť s výnimkou obdobia recesie).

V prípade miery zamestnanosti mužov badáme, že: a) vo východiskovom období (2000) je rozdiel úrovne v SR oproti úrovni EÚ značný (takmer 8 percentuálnych bodov – p. b.); b) prítomná tendencia približovania miery zamestnanosti v SR k jej miere v priemere EÚ (graf 2.8) sa narušila v priebehu recesie.

Pre mieru zamestnanosti žien v SR platí, že: a) vo východiskovom období je rozdiel úrovne v SR oproti úrovni EÚ menej významný, asi 2,5 p. b.); pravda, zaostávanie za mierou zamestnanosti žien v Nemecku je podstatne výraznejšie; b) nebola však prítomná tendencia približovania miery zamestnanosti v SR k jej priemeru v EÚ. Je tu teda opačná konštelácia ako pri miere zamestnanosti mužov: zaostávanie vo východiskovom období je menšie, ale v ďalšom období sa zväčšuje.

G r a f 2.9

Miera zamestnanosti žien v EÚ a SR (/%)



Tabuľka 2.9
Miera zamestnanosti žien v EÚ a SVE (%)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	53,6	54,5	55,4	57,3	59,1	58,2
Bulharsko	47,2	48,2	51,6	54,6	59,5	56,4
Česko	56,8	57,1	56,1	56,8	57,6	56,3
Estónsko	57,2	57,6	60,3	65,3	66,3	60,6
Lotyšsko	53,3	57,6	57,4	62,4	65,4	59,4
Litva	58,2	57,2	57,8	61,0	61,8	58,7
Maďarsko	49,4	49,8	50,5	51,1	50,6	50,6
Poľsko	49,3	46,7	46,1	48,2	52,4	53,0
Rumunsko	59,0	52,8	53,5	53,0	52,5	52,0
Slovinsko	58,5	59,8	61,3	61,8	64,2	62,6
<i>Slovensko</i>	<i>51,1</i>	<i>51,2</i>	<i>50,6</i>	<i>51,9</i>	<i>54,6</i>	<i>52,3</i>

Prameň: Eurostat.

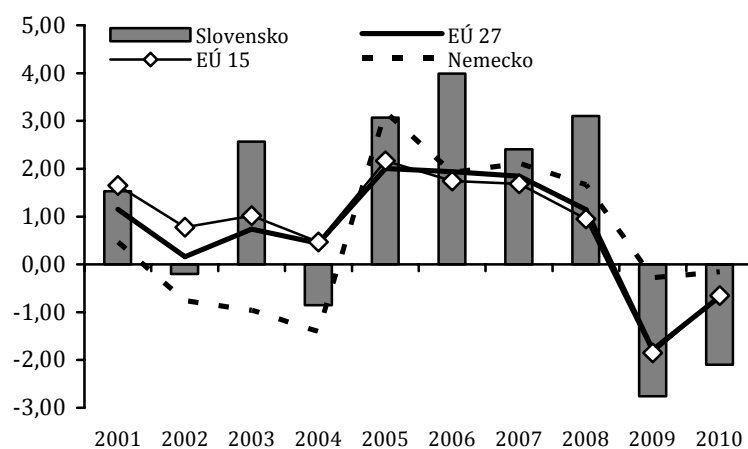
Úvahy o zaostávaní miery zamestnanosti v SR možno zhrnúť tak, že problém predstavuje hlavne nízka miera zamestnanosti v kategórii najmladšej pracovnej sily a v kategórii nízko kvalifikovaných osôb. Je pozoruhodné, že v priebehu recesie došlo k obratu: dovtedy prítomná konvergencia sa zmenila na divergenciu. To znamená, že recesia v SR výraznejšie zasiahla mieru zamestnanosti ako v priemere za EÚ.

V ďalšom posudzujeme špecifika vývoja zamestnanosti skúmaním jej dynamiky. Využívame tu rovnakú kategorizáciu zamestnaných podľa veku, ako pri sledovaní parciálnych mier zamestnanosti. Tempá medziročných zmien zamestnanosti by mali (v porovnaní s mierou zamestnanosti) podstatne citlivejšie ukázať výkyvy vo fázach hospodárskeho cyklu. V grafe 2.10 je dobre viditeľné, že výkyvy v tempe zmien zamestnanosti (EÚ a SR) sú v podstate synchronizované, ale v SR sú oveľa výraznejšie (teda smer výkyvu v SR je vždy rovnaký ako v EÚ, no amplitúda výkyvu je v SR podstatne väčšia). Ak sa rast zamestnanosti v EÚ spomaľoval, v SR sa objavil pokles zamestnanosti. Zato

v obdobiach posilnenia rastu zamestnanosti v EÚ sa objavil ešte silnejší rast v SR.

G r a f 2.10

Rast zamestnanosti v EÚ a SR (%)



T a b u ľ k a 2.10

Rast zamestnanosti v EÚ a SVE (%)

	2001	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	1,1	0,2	0,4	1,9	1,1	-0,7
Bulharsko	-3,9	1,4	3,7	4,2	3,0	-6,1
Česko	0,2	1,1	-0,4	1,3	1,6	-1,0
Estónsko	0,9	1,0	0,9	5,9	0,4	-4,2
Lotyšsko	2,1	2,5	0,8	4,5	0,1	-3,4
Litva	-2,8	3,9	-1,8	1,5	-1,0	-4,9
Maďarsko	1,6	0,2	-0,8	0,7	-1,2	0,0
Poľsko	-1,7	-2,9	0,3	3,6	3,7	0,6
Rumunsko	-0,9	-7,2	0,3	2,2	0,4	0,2
Slovinsko	2,0	1,1	5,4	1,3	1,9	-1,4
<i>Slovensko</i>	<i>1,5</i>	<i>-0,2</i>	<i>-0,9</i>	<i>4,0</i>	<i>3,1</i>	<i>-2,1</i>

Poznámka: Ide o medziročné zmeny.

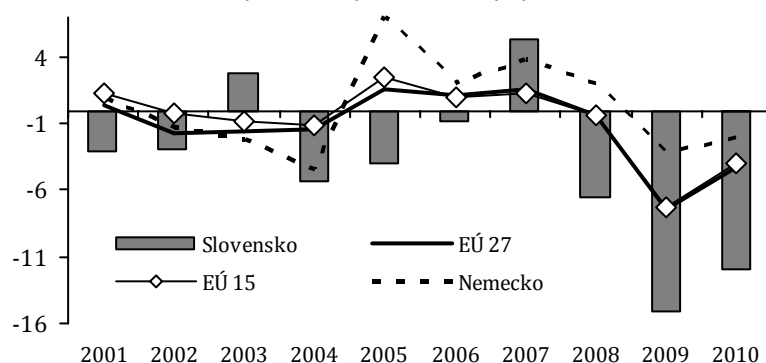
Prameň: Eurostat.

V dynamike zamestnanosti podľa vekových kategórií boli značné rozdiely, a to tak v prípade priemeru za EÚ, ako aj v prípade ekonomiky SR alebo krajín SVE. Najproblémovjšia je dynamika zamestnanosti mladých osôb (15 – 24 rokov). Aj v prípade EÚ sa medziročné zmeny zamestnanosti v tejto kategórii dostávali do záporných hodnôt, aj mimo obdobia ekonomickej recesie. V prípade SR sa v uplynulej dekáde iba v dvoch rokoch zaznamenal rast zamestnanosti v tejto kategórii (graf 2.11). Po nástupe recesie bol pokles zamestnanosti v tejto kategórii v SR podstatne hlbší ako v priemere za EÚ.

Najpriaznivejší bol vývoj dynamiky zamestnanosti v kategórii staršej pracovnej sily (50 – 64 rokov). V priemere za EÚ v poslednej dekáde v žiadnom roku nedošlo k poklesu zamestnanosti. V prípade SR sa iba v jednom roku znížila zamestnanosť v tejto kategórii (aj to iba mierne). Stojí za pozornosť, že k poklesu zamestnanosti tu nedošlo ani v priebehu recesie (v priemere za EÚ ani v SR). Pravdaže, za takýmto vývojom stojí aj zvyšovanie veku odchodu do dôchodku.

G r a f 2.11

Rast zamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SR (%)



Tabuľka 2.11

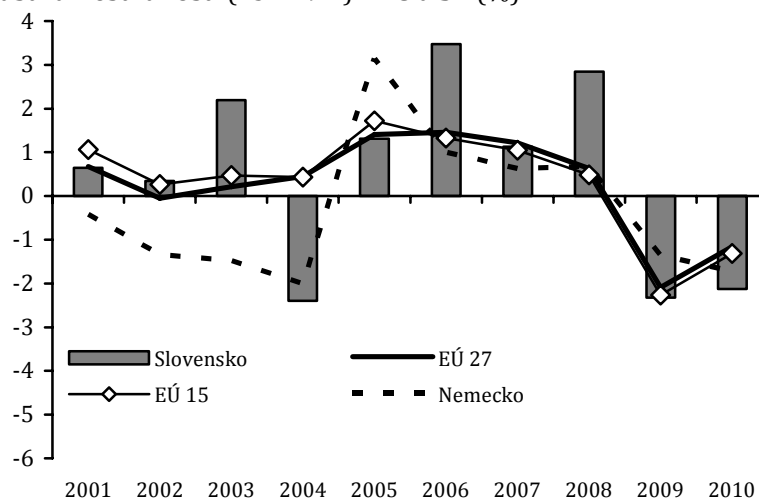
Rast zamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SVE (%)

	2001	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	0,4	-1,6	-1,4	1,1	-0,3	-4,3
Bulharsko	-2,7	-0,2	4,2	6,0	5,1	-13,6
Česko	-8,6	-8,2	-8,2	0,0	-1,3	-7,5
Estónsko	-2,6	-3,4	2,0	10,4	3,1	-15,0
Lotyšsko	-4,1	0,8	-7,8	10,5	-4,3	-8,6
Litva	-15,6	12,6	-10,9	13,2	6,3	-13,7
Maďarsko	-13,2	-8,6	-15,0	-2,1	-6,0	-0,5
Poľsko	4,9	-8,9	-1,7	5,3	1,5	-4,4
Rumunsko	-4,7	-11,8	2,6	-5,7	-0,5	-4,2
Slovinsko	-4,0	2,3	15,9	0,6	1,8	-6,1
Slovensko	-3,1	-2,9	-5,4	-0,8	-6,5	-12,0

Prameň: Eurostat.

Graf 2.12

Rast zamestnanosti (25 – 49 r.) v EÚ a SR (%)



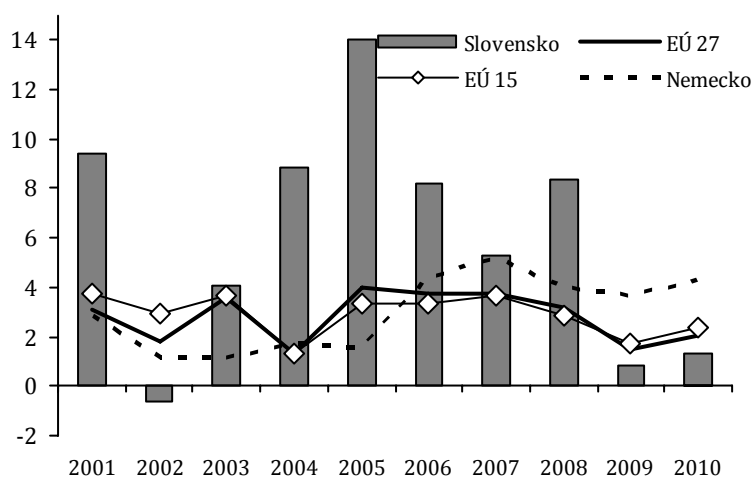
T a b u l k a 2.12

Rast zamestnanosti (25 – 49 r.) v EÚ a SVE (%)

	2001	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	0,7	-0,1	0,5	1,5	0,6	-1,2
Bulharsko	-6,5	-0,7	3,2	3,4	2,2	-4,8
Česko	0,4	1,0	-0,3	1,0	1,6	0,3
Estónsko	-1,0	1,8	0,1	5,3	-0,5	-2,0
Lotyšsko	2,8	0,3	2,0	2,5	0,2	-1,8
Litva	-0,6	1,9	-1,2	0,4	-2,0	-5,3
Maďarsko	3,1	0,1	-0,8	-0,1	-0,7	-0,9
Pol'sko	-2,2	-1,8	0,7	2,4	2,7	-0,1
Rumunsko	0,0	-3,6	1,2	2,0	-0,7	1,2
Slovinsko	1,1	0,0	1,5	-0,2	1,5	-1,5
<i>Slovensko</i>	<i>0,6</i>	<i>0,3</i>	<i>-2,4</i>	<i>3,5</i>	<i>2,8</i>	<i>-2,1</i>

Prameň: Eurostat.

G r a f 2.13

Rast zamestnanosti (50 – 64 r.) v EÚ a SR (%)

Tabuľka 2.13

Rast zamestnanosti (50 – 64 r.) v EÚ a SVE (%)

	2001	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	3,1	1,8	1,3	3,8	3,2	2,0
Bulharsko	4,5	8,2	5,0	6,2	4,8	-7,2
Česko	4,3	5,8	2,0	2,4	2,4	-2,3
Estónsko	7,4	0,5	2,5	5,8	1,6	-5,2
Lotyšsko	3,2	10,0	1,5	7,0	2,2	-5,3
Litva	-4,2	7,2	-0,6	1,0	-1,1	-0,9
Maďarsko	6,6	5,8	5,5	3,9	-1,3	2,4
Poľsko	-3,3	-3,7	-0,1	7,2	8,3	4,6
Rumunsko	-1,7	-16,0	-4,1	6,2	4,5	-1,2
Slovinsko	10,5	5,6	16,6	6,9	3,2	1,0
<i>Slovensko</i>	<i>9,4</i>	<i>-0,7</i>	<i>8,9</i>	<i>8,2</i>	<i>8,3</i>	<i>1,3</i>

Prameň: Eurostat.

2. časť: Vývoj nezamestnanosti

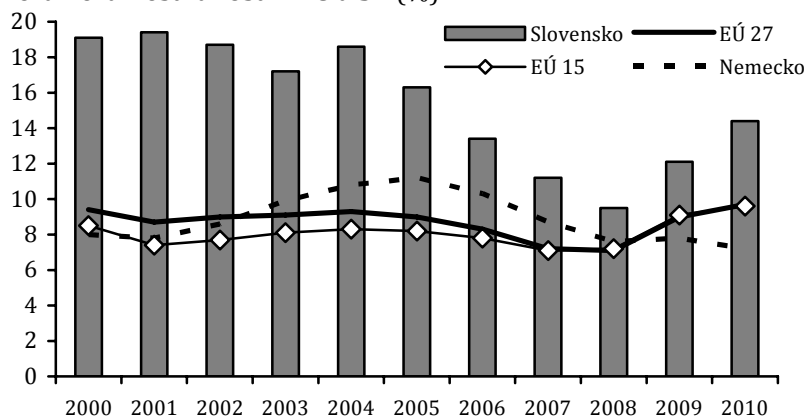
Miera nezamestnanosti v priemere za EÚ prešla dvomi výkyvmi: najprv išlo o priaznivý výkyv (pokles) v období 2005 – 2008 a následne sa dostavil negatívny výkyv. Tieto výkyvy však nie sú veľmi výrazné, čo naznačuje, že nezamestnanosť v EÚ je podstatne viac štrukturálna než cyklická. V období 2005 – 2008 sa miera nezamestnanosti v SR výrazne priblížila hodnote priemeru EÚ. V priebehu recesie sa však opäť vzdialila od priemernej miery nezamestnanosti v EÚ.

Zjavný je rozdiel (medzi SR a EÚ) v hodnotách miery nezamestnanosti vo vekovej kategórii 15 – 24 rokov. Rozdiel v miere nezamestnanosti v tejto kategórii bol veľmi výrazný už aj na začiatku sledovaného obdobia (obzvlášť v roku 2001, keď v SR kulminovala miera nezamestnanosti), následne v období 2003 – 2008 miera nezamestnanosti mladých v SR postupne klesala takmer na úroveň EÚ. V priebehu recesie sa potom miera

nezamestnanosti mladých v SR zvýšila podstatne výraznejšie ako v priemere EÚ. Problémom tu je, že ani prípadné približovanie k úrovni priemeru EÚ nie je uspokojivý stav. Aj priemerná miera nezamestnanosti mladých v EÚ je totiž veľmi vysoká.

G r a f 2.14

Miera nezamestnanosti v EÚ a SR (%)



T a b u l' k a 2.14

Miera nezamestnanosti v EÚ a SVE (%)

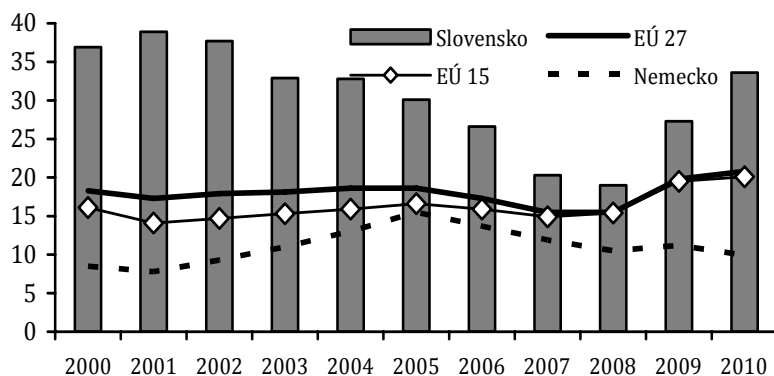
	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	9,4	9,0	9,3	8,3	7,1	9,7
Bulharsko	16,4	18,3	12,2	9	5,7	10,3
Česko	8,8	7,1	8,3	7,2	4,4	7,4
Estónsko	13,4	9,6	10,4	6,0	5,6	17,3
Lotyšsko	14,5	13,4	10,1	7,0	7,7	19,0
Litva	16,3	13,2	11,4	5,7	5,9	18,0
Maďarsko	6,6	5,6	5,9	7,5	7,9	11,2
Poľsko	16,6	20,2	19,4	14	7,2	9,7
Rumunsko	7,7	8,8	8,1	7,6	6,1	7,6
Slovinsko	7,1	6,1	6,1	6,1	4,5	7,4
<i>Slovensko</i>	<i>19,1</i>	<i>18,7</i>	<i>18,6</i>	<i>13,4</i>	<i>9,5</i>	<i>14,4</i>

Prameň: Eurostat.

Miera nezamestnanosti najmladšej pracovnej sily je vysoká vo všetkých štátoch skupiny SVE (tab. 2.15). Najmenej vypuklý je tento problém v Slovinsku a Česku, naopak, najvýraznejší je v pobaltských krajinách a na Slovensku.

G r a f 2.15

Miera nezamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SR (%)



T a b u ľ k a 2.15

Miera nezamestnanosti (15 – 24 r.) v EÚ a SVE (%)

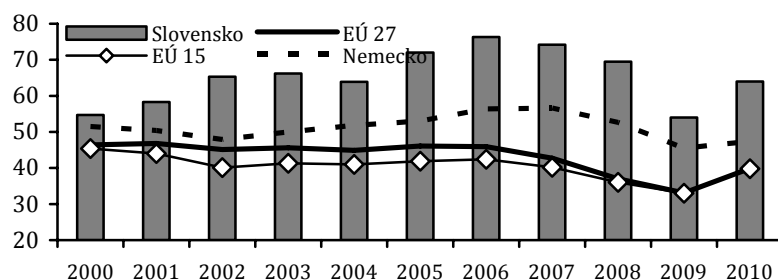
	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	18,3	17,9	18,6	17,3	15,5	20,8
Bulharsko	33,3	35,6	24,5	19,5	12,7	23,2
Česko	17,0	15,4	19,9	17,5	9,9	18,3
Estónsko	23,5	17,3	23,5	12,0	12,0	32,9
Lotyšsko	21,3	25,6	19,3	12,2	13,1	34,5
Litva	28,6	20,4	21,2	9,8	13,4	35,1
Maďarsko	12,3	11,4	14,4	19,1	19,9	26,6
Poľsko	35,7	41,6	40,1	29,8	17,3	23,7
Rumunsko	17,8	22,2	22,3	21,4	18,6	22,1
Slovinsko	16,4	14,8	14,0	13,9	10,4	14,7
<i>Slovensko</i>	<i>36,9</i>	<i>37,7</i>	<i>32,8</i>	<i>26,6</i>	<i>19,0</i>	<i>33,6</i>

Prameň: Eurostat.

Zásadná divergencia je viditeľná v prípade váhy dlhodobej nezamestnanosti. Používame tu jednak podiel počtu nezamestnaných dlhšie ako 1 rok na celkovom počte nezamestnaných, jednak podiel počtu veľmi dlhodobo nezamestnaných (4 a viac rokov). V prípade oboch týchto podielov je situácia v SR výrazne nepriaznivá, s divergentnou tendenciou voči EÚ. Relatívna pozícia SR voči priemeru EÚ je značne horšia v závere sledovaného obdobia než na jeho začiatku.

G r a f 2.16

Podiel nezamestnaných 1 rok a viac v EÚ a SR
(% z celkového počtu nezamestnaných)



T a b u ľ k a 2.16

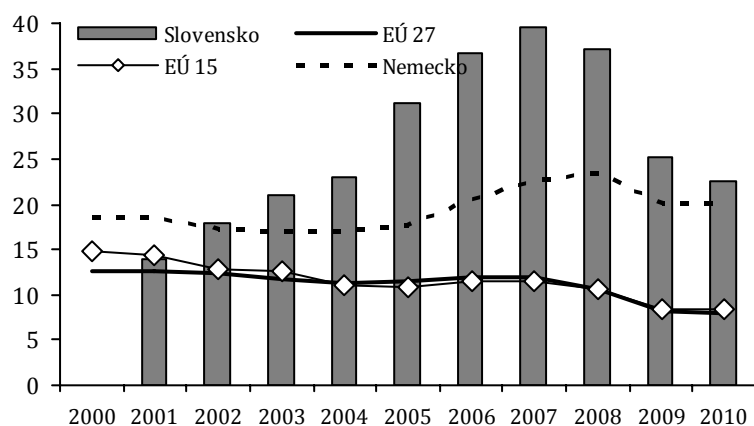
Podiel nezamestnaných 1 rok a viac v EÚ a SVE
(% z celkového počtu nezamestnaných)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	46,4	45,1	44,9	45,9	37,0	39,9
Bulharsko	58,7	65,4	57,4	55,7	51,6	46,4
Česko	50,0	50,6	51,0	54,2	49,3	41,0
Lotyšsko	57,1	42,2	43,9	36,6	25,7	45,1
Litva	50,4	56,6	53,1	44,2	21,1	41,4
Maďarsko	47,9	44,7	45,1	45,1	46,5	49,3
Poľsko	44,6	54,4	53,7	56,2	33,5	31,1
Rumunsko	49,2	56,5	59,0	57,8	41,3	34,9
Slovinsko	62,7	54,7	53,1	49,3	42,2	43,3
<i>Slovensko</i>	54,7	65,3	63,9	76,3	69,5	64,0

Prameň: Eurostat.

G r a f 2.17

Podiel nezamestnaných 4 roky a viac v EÚ a SR
(% z celkového počtu nezamestnaných)



T a b u ľ k a 2.17

Podiel nezamestnaných 4 roky a viac v EÚ a SVE
(% z celkového počtu nezamestnaných)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	12,5	12,3	11,3	11,9	10,6	8,0
Bulharsko	19,6	25,1	25,5	26,4	22,7	14,4
Česko	8,6	13,2	15,0	16,1	17,3	8,2
Estónsko	12,9	18,3	21,0			5,0
Lotyšsko	22,0	17,2	14,4	15,4	10,1	7,5
Litva	11,0	25,6	22,1	18,7	9,1	8,0
Maďarsko	7,3	6,1	8,6	7,4	8,4	8,2
Poľsko	3,8	4,4	6,2	10,1	4,6	3,1
Rumunsko	7,9	19,1	15,2	6,1	4,2	1,9
Slovinsko	19,6	18,1	12,2	10,4	10,8	8,1
<i>Slovensko</i>		17,9	23,0	36,8	37,2	22,5

Prameň: Vlastné výpočty na základe údajov Eurostatu.

3. časť: Produktivita a náklady práce

Kým doteraz sledované indikátory (zamestnanosť, miera zamestnanosti, miera nezamestnanosti) mali priamu a bezprostrednú väzbu na trh práce, ďalej používané indikátory majú iný charakter: ich úroveň je na jednej strane určovaná trhom práce, na druhej strane takými determinantmi, ako technologická úroveň alebo distribúcia príjmov v spoločnosti.

Na vyjadrenie produktivity tu používame ukazovateľ podielu hrubej pridanej hodnoty a počtu zamestnaných. Využívame hrubú pridanú hodnotu v bežných aj stálych cenách. Pri vyjadrení v stálych cenách (s. c.) získavame obraz o prínose k výkonu ekonomiky, pri vyjadrení v bežných cenách (b. c.) získavame možnosť konfrontácie vývoja produktivity s vývojom nákladov práce. Pozoruhodný je mimoriadne priaznivý vývoj dynamiky produktivity práce v SR. V prípade SR bol totiž rast produktivity v sledovanom období podstatne silnejší ako v sledovaných vyspelejších ekonomikách. V dôsledku toho bol rozdiel medzi tempom rastu produktivity a tempom rastu nákladov práce v prípade SR podstatne významnejší ako ostatných krajinách. Možno to chápať ako prínos ku konkurencieschopnosti a k investorskej atraktivite slovenskej ekonomiky. Zároveň je to prejav konzervovania tradičnej mzdovej konkurencieschopnosti pri udržiavaní relatívne nízkych nákladov práce (vo vzťahu k vývoju produktivity). Silný rast produktivity umožňoval dosahovanie vysokého tempa hospodárskeho rastu pri relatívne slabom raste počtu pracujúcich (ide o problém vysokého tzv. prahu rastu zamestnanosti, bližšie Morvay, 2009). Zároveň však takáto dynamika produktivity znamená zatváranie produktívnej medzery, čo zase vo vzdialenejšej budúcnosti komplikuje dosahovanie veľkých prírastkov

produktu bez zapojenia dodatočných pracovníkov (obmedzená možnosť skokov v produktivite).

Produktivitnú medzeru môžeme sledovať podľa pomeru hodinovej produktivity práce (počítanej z HDP podľa parity kúpnej sily) k úrovni produktivity v USA. Hodinová produktivita práce v ekonomikách Vyšehradskej skupiny (V4) dosahuje približne polovičnú úroveň produktivity v USA (k tomu bližšie Morvay, 2009). Ale aj v súbore vyspelejších ekonomík EÚ existujú značné diferencie: úroveň hodinovej produktivity práce v Portugalsku je blízka krajinám V4, úroveň produktivity Írska (bývalej dobiehajúcej krajiny) je vyššia ako v USA. Dobré tu teda vyniká priestor na skoky v úrovni produktivity. Pravda, samotná existencia produktivnej medzery ešte nie je zárukou dosahovania skokovitých prírastkov v produktivite. Tempo rastu hodinovej produktivity práce bolo v súbore vyspelejších ekonomík EÚ v dlhodobom horizonte značne diferencované. Za povšimnutie stojí extrémny rast produktivity v Írsku v druhej polovici 90. rokov. Zaujímavé je však aj to, že v období po roku 2000 dosahujú všetky sledované krajiny veľmi nízke tempo rastu produktivity.

Rast produktivity bol podstatne silnejší v ekonomikách V4. V slovenskej ekonomike možno identifikovať tri etapy s mimoriadne silným rastom produktivity práce: ide o etapu rokov 1996 – 1998, následne obdobia 2000 – 2003 a 2006 – 2007. Ale aj v obdobiach so slabším rastom produktivity (1999 – 2001 a 2004 – 2005) bolo tempo jej rastu porovnateľné s tempom rastu produktivity v súbore vybraných vyspelejších ekonomík EÚ (odhliadnuc od hodnôt v Írsku).

Na posúdenie vzťahu medzi dynamikou rastu ekonomiky a dynamikou rastu zamestnanosti separujeme dve kategórie krajín:

1. Ekonomiky s existujúcou podstatnou produktivitnou medzerou. Tieto ekonomiky dosahujú skokovité prírastky produktivity práce. To znamená možnosť dosiahnuť relatívne vysoké tempá rastu ekonomiky bez prírastku objemu využívanej pracovnej sily (t. j. bez rastu počtu pracujúcich). Umožňujú to technologické skoky súvisiace s prílevom priamych zahraničných investícií (PZI) alebo s imitáciou a pod.
2. Ekonomiky bez výraznej produktivitnej medzery. Sú to ekonomiky, ktoré sú technologickými lídrami, alebo ekonomiky, ktoré nemali bariéry v preberaní najvyspelejších technológií. Nie je v nich pravdepodobný veľký technologický skok (v zmysle preberania už existujúcej vyspelejšej technológie) a nie je pravdepodobný ani silný ekonomický rast bez zapojenia dodatočných pracovníkov.

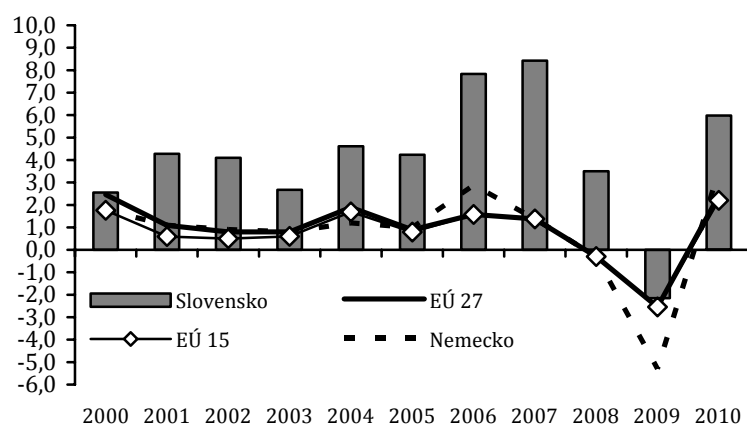
Slovenská ekonomika v dekáde 2000 – 2010 patrila do skupiny ekonomík so značnou produktivitnou medzerou. Preto bolo možné ľahko dosahovať značné tempo rastu produktivity práce (a takisto bolo možné dosahovať aj veľmi vysoké tempá rastu HDP pri relatívne nízkych tempách rastu zamestnanosti).

Tempo rastu nákladov práce bolo v SR takmer vždy (s výnimkou roka 2010) vyššie ako v priemere EÚ. Z toho by sa mohlo zdať, že SR stráca svoju konkurencieschopnosť vyplývajúcu z nízkych nákladov práce. Dobré to dokumentuje vyjadrenie rozdielu medzi tempom rastu produktivity a tempom rastu nákladov práce (v p. b, graf 2.21 a tab. 2.19). S výnimkou jedného prípadu (rok 2001) bol tento rozdiel podstatne vyšší v SR ako v EÚ. Hoci existoval predstih rastu nákladov práce v SR pred EÚ, zároveň existoval ešte výraznejší predstih rastu produktivity v SR pred jej rastom v EÚ.

Graf 2.18

Zmeny produktivity práce v EÚ a SR

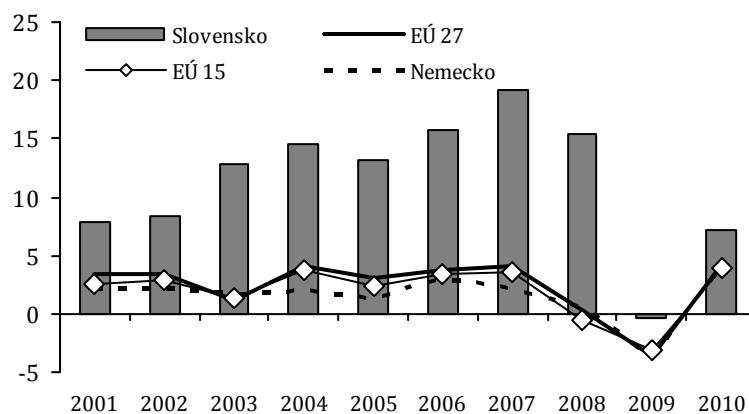
(% zo s. c.)



Graf 2.19

Zmeny produktivity práce v EÚ a SVE

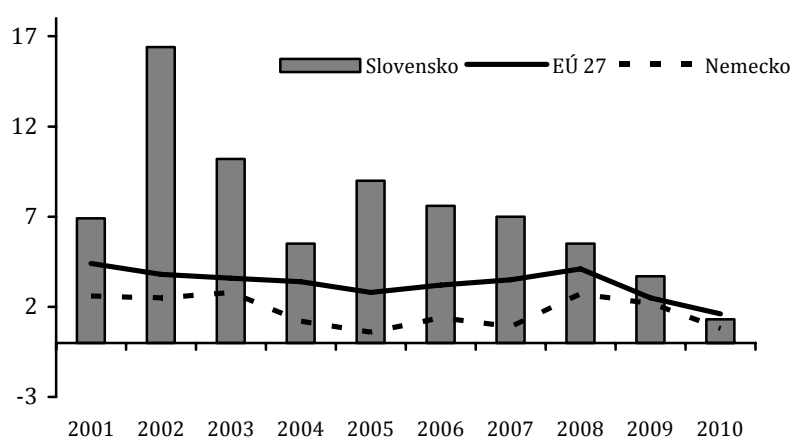
(% z b. c.)



Poznámka: Produktivita počítaná z hrubej pridanej hodnoty. Ide o medziročnú zmenu.

Prameň: Eurostat.

Graf 2.20

Medziročná zmena nákladov práce v EÚ a SR (%)

Tabuľka 2.18

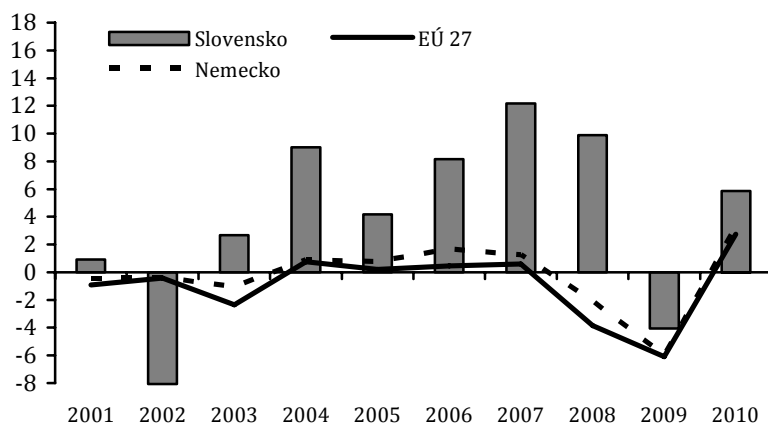
Medziročná zmena nákladov práce v EÚ a SVE (%)

	2001	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	4,4	3,8	3,4	3,2	4,1	1,6
Bulharsko	7,7	3,6	4,7	5,8	20,2	9,1
Česko	14,1	9,1	5,5	6,4	6,6	1,6
Estónsko	13,2	11,7	5,9	16,7	14,0	-2,0
Lotyšsko	7,4	8,4	10,6	23,5	22,4	-2,9
Litva	1,3	4,3	6,1	18,6	17,7	-4,9
Maďarsko	14,7	11,3	9,6	8,9	7,9	-1,2
Poľsko	8,6	7,4	4,0	5,7	10,2	1,2
Rumunsko	46,5	26,5	17,3	19,1	20,6	6,0
Slovinsko	12,8	4,6	9,4	5,5	9,5	2,4
<i>Slovensko</i>	<i>6,9</i>	<i>16,4</i>	<i>5,5</i>	<i>7,6</i>	<i>5,5</i>	<i>1,3</i>

Prameň: Eurostat.

Graf 2.21

**Rozdiel medzi tempami rastu produktivity a nákladov práce
v EÚ a SR (p. b.)**



Tabuľka 2.19

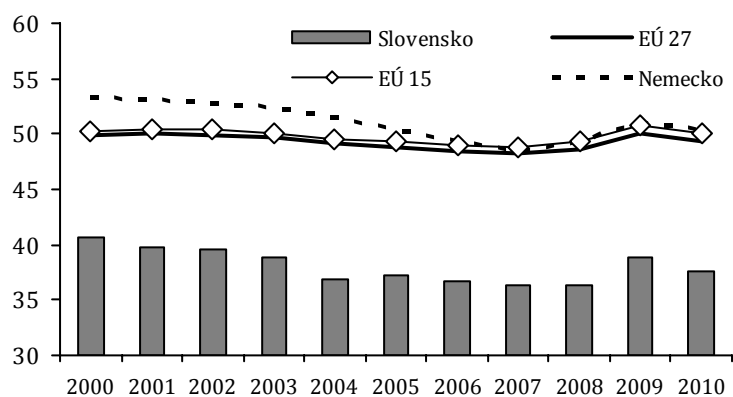
**Rozdiel medzi tempami rastu produktivity a nákladov práce
v EÚ a SVE (p. b.)**

	2001	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	-0,9	-0,4	0,8	0,5	-3,8	2,7
Bulharsko	4,3	6,9	1,2	3,4	-8,9	0,7
Česko	-2,3	6,4	2,0	5,7	8,3	5,0
Lotyšsko	2,1	-3,4	1,7	-7,3	-11,9	4,1
Litva	7,3	3,4	3,8	-9,4	-5,7	13,1
Maďarsko	7,4	3,8	1,3	-8,4	-2,0	12,3
Poľsko	6,5	-9,3	4,8	4,6	8,2	11,6
Rumunsko	-32,2	-15,9	-2,1	-0,5	-12,0	-3,9
Slovinsko	-5,1	14,9	-1,9	1,9	-1,6	1,4
<i>Slovensko</i>	<i>0,9</i>	<i>-8,1</i>	<i>9,0</i>	<i>8,2</i>	<i>9,9</i>	<i>5,9</i>

Poznámka: Ide o rozdiely medzi tempom medziročnej zmeny produktivity práce (v %, počítanej z hrubej pridanej hodnoty v b. c.) a tempom medziročnej zmeny celkových nákladov práce (tiež v %). Výsledok je v percentuálnych bodoch.

Prameň: Vlastné výpočty na základe údajov Eurostatu.

Graf 2.22

Kompenzácie zamestnancom v EÚ a SR
 (% HDP)


Tabuľka 2.20

Kompenzácie zamestnancom v EÚ a SVE (% HDP)

	2000	2002	2004	2006	2008	2010
EÚ 27	49,9	49,9	49,1	48,4	48,7	49,4
Bulharsko	36,3	35,3	34,7	33,6	35,2	36,5
Česko	41,9	43,2	42,7	43,0	44,3	44,7
Estónsko	45,2	44,2	44,3	44,3	51,2	46,8
Lotyšsko	41,4	38,5	39,5	43,9	50,5	42,9
Litva	39,4	38,5	40,3	42,9	44,5	40,9
Maďarsko	43,9	45,3	45,7	46,1	46,4	43,9
Poľsko	40,2	39,1	36,2	35,5	37,3	36,7
Rumunsko	39,4	39,6	36,8	38,4	42,0	40,6
Slovinsko	51,4	50,9	50,9	50,4	50,8	52,9
<i>Slovensko</i>	40,7	39,6	36,8	36,7	36,4	37,6

Prameň: Eurostat.

Tabuľka 2.21

Príklady približovania či vzd'al'ovania parametrov trhov práce v SR a EÚ

Oblasť	Podobný vývoj alebo konvergencia úrovni	Výrazne odlišný vývoj alebo divergencia úrovni
Zamestnanosť	- celková miera zamestnanosti konvergujúca - konvergujúca miera zamestnanosti mužov - konvergujúca miera zamestnanosti starších (50 – 64 r.) - podobné úrovne miery zamestnanosti osôb so strednou úrovňou vzdelania (ISCED 3 – 4) a s terciárnym vzdelaním (ISCED 5 – 6)	- divergencia v miere zamestnanosti mladých - divergencia v miere zamestnanosti žien - výrazne odlišná dynamika zamestnanosti mladých (15 – 24 r.)
Nezamestnanosť	celková miera nezamestnanosti sa približovala úrovni EÚ, rozdiel však zostal značný.	- Podiel nezamestnaných dlhšie ako 1 rok sa v SR vyvíjal podstatne nepriaznivejšie ako v priemere za EÚ. - Podiel nezamestnaných dlhšie ako 4 roky sa v SR vyvíjal podstatne nepriaznivejšie ako v priemere za EÚ. - Miera nezamestnanosti mladých v SR v jednom období síce klesla blízko priemeru za EÚ, znovu sa však významne vzdialila.
Produktivita a náklady práce	- Úroveň produktivity práce sa zbližovala. Rast produktivity v SR bol podstatne vyšší ako v priemere za EÚ. - Úroveň nákladov práce sa zbližovala.	Divergencia v podiele kompenzácií zamestnancom na HDP. V Slovenskej republike tento podiel klesal.

Prameň: Vlastné spracovanie.

Záver

Napriek významnému pokroku v reálnej konvergencii v uplynulej dekáde nemožno jednoznačne hovoriť o približovaní v oblasti úrovne indikátorov trhu práce. Možno zhrnúť, že k prejavom konvergenzie dochádzalo iba v období mimoriadne úspešného makroekonomického vývoja v SR (2005 – 2008). Mimo tejto periódy (a hlavne v období ekonomickej recesie) bol vývoj divergentný: vývoj v SR bol podstatne nepriaznivejší ako v priemere za EÚ (prítom aj hodnoty priemeru EÚ sa posúvali nežiaducim smerom).

Keďže je málo pravdepodobné, aby sa opakovala fáza mimoriadne silného ekonomického rastu podobná tej z rokov 2005 – 2008, hospodárska politika v SR bude postavená pred výzvou priblížiť parametre trhu práce v SR ich úrovni vo vyspelejších ekonomikách, a to aj pri absencii neobyčajne silného ekonomického rastu.

Ako sa aj v tejto analýze opäť preukázalo, „slabým ohnivkom“ trhu práce v SR stále je zamestnanosť mladých a zamestnanosť osôb s nízkym stupňom vzdelania. Tieto skupiny pracovných síl sú problémom aj pre trh práce v celej EÚ, na Slovensku je však tento problém vypuklejší.

Cieľom hospodárskej politiky, pravda, nemá byť konvergenzia k priemerným hodnotám indikátorov trhu práce v EÚ. To by bolo samoučelné a logicky ťažko obhájiteľné. Hlavne v prípade, ak aj na úrovni EÚ majú viaceré indikátory trhu práce nepriaznivé hodnoty. Keďže však priemerné úrovne indikátorov v EÚ sú priaznivejšie ako ich úrovne v SR, možno hovoriť o konvergencii hodnôt indikátorov ako o žiaducom jave, hoci to nemusí (a nemá) byť explicitným cieľom hospodárskej politiky SR.

3. ANALÝZA VZŤAHU EKONOMICKÉHO RASTU A NEZAMESTNANOSTI

Miera rastu hrubého domáceho produktu a miera nezamestnanosti sú kľúčovými indikátormi pri hodnotení makroekonomického vývoja. Vysoký, trvalý a udržateľný ekonomický rast a nízka nezamestnanosť patria medzi najčastejšie formulované ciele hospodárskej politiky. Vysoká nezamestnanosť má výrazne negatívny vplyv na ekonomický rast v krajine. Jej dôsledkom je okrem iného aj nízky spotrebiteľský dopyt, riziko deflácie, nízky dopyt po úveroch a pokles spotrebiteľskej dôvery. Pokles ekonomického rastu zase pôsobí na zvýšenie nezamestnanosti, pretože pri poklese výroby dochádza k prepúšťaniu. V kapitole sa zaoberáme vzájomným vzťahom medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou, pričom pozornosť upriamujeme najmä na vývoj tohto vzťahu v SR. Podstatnú časť kapitoly predstavuje zhodnotenie vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou na základe overenia platnosti Okunovho zákona v podmienkach Slovenskej republiky a porovnanie s ostatnými krajinami Európskej únie.

3.1. Analýza vývoja hrubého domáceho produktu v Slovenskej republike

Slovenská republika počas niekoľkých posledných rokov dosahovala vysoký ekonomický rast. Medzi faktory, ktoré prispeli k zvyšovaniu HDP, je možné zaradiť ekonomické reformy uskutočnené v krajine, prílev zahraničných investícií, čerpanie fondov z Európskej únie, vyššiu spotrebu domácností a vyšší export. Tieto faktory umožnili zvyšovať produktivitu práce. Ako faktory ovplyvňujúce produktivitu práce Lisý (2007) uvádza: ľudský

a fyzický kapitál, technologické zmeny, inovácie, prírodné zdroje, podnikateľské a manažérske schopnosti, spoločensko-inštitucionálne a právne prostredie. Zvýšenie produktivity práce je teda možné dosiahnuť prostredníctvom investícií do ľudského kapitálu, lepšou a modernejšou vybavenosťou kapitálovými statkami, prostredníctvom dynamických technologických zmien a inovácií, tvorivosti, podnikavosti a aktivity ľudí.

Ako sme už uviedli, rast HDP je výsledkom rastu produktivity práce a počtu odpracovaných hodín. V tabuľke 3.1 je zobrazená ročná miera rastu produktivity práce, ročná miera rastu počtu odpracovaných hodín a ročná miera rastu HDP pre SR od roku 1997 do roku 2009. Tieto údaje sme získali zo štatistiky OECD. Ďalšie riadky v tabuľke uvádzajú podiel rastu produktivity práce na raste HDP a podiel rastu počtu odpracovaných hodín na raste HDP v percentuálnom vyjadrení. Podiel rastu produktivity práce na raste HDP sme vypočítali ako podiel medzi ročnou mierou rastu produktivity práce a ročnou mierou rastu HDP v jednotlivých rokoch a podobne podiel rastu počtu odpracovaných hodín na raste HDP je vypočítaný ako podiel ročnej miery rastu odpracovaných hodín a ročnej miery rastu HDP za jednotlivé roky. Na základe našich prepočtov je možné zhrnúť, že podiel rastu produktivity práce na raste HDP je v celom sledovanom období, okrem rokov 2004 a 2005, vyšší ako podiel rastu odpracovaných hodín na raste HDP.

V roku 2009 sa trend, ktorým sa ekonomika uberala, úplne obrátil. Tempo rastu HDP dosiahlo zápornú hodnotu, znížila sa produktivita práce a značne klesol počet odpracovaných hodín. V tomto roku sa naplno prejavili dôsledky hospodárskej krízy. Keďže makroekonomické ukazovatele v tomto roku sa značne líšia od hodnôt, ktoré ekonomika dosahovala pred krízou, nebudeme

s rokom 2009 pri ďalších výpočtoch uvažovať, pretože by mohlo dôjsť k skresleniu výsledkov.

V rokoch, počas ktorých sme dosahovali vysoké tempá ekonomického rastu, bol vysoký aj rast produktivity práce a takmer v celom sledovanom období sa na raste HDP podieľal rast produktivity práce väčšou mierou ako rast počtu odpracovaných hodín. Na základe toho by sme mohli skonštatovať, že rast HDP bol u nás spôsobený najmä rastom produktivity práce.

T a b u ľ k a 3.1

Podiel rastu produktivity práce a počtu odpracovaných hodín na raste HDP

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
Ročná miera rastu produktivity práce	5,5	6,4	2,6	3	4,3	7,6	
Podiel rastu PP na raste HDP v %	128	149	-	214	126	169	
Ročná miera rastu odpracovaných hodín	-1,2	-2,1	-2,6	-1,6	-0,8	-3,1	
Podiel rastu počtu odpracovaných hodín na raste HPD (v %)	-28	-49	-	-114	-24	-69	
Ročná miera rastu HDP	4,3	4,3	0	1,4	3,4	4,5	
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ročná miera rastu produktivity práce	6,9	1,9	3,1	5,6	7,8	3,6	2,0
Podiel rastu PP na raste HDP v %	147	39	48	68	77	60	-41,6
Ročná miera rastu odpracovaných hodín	-2,2	3	3,3	2,6	2,3	2,3	-6,8
Podiel rastu počtu odpracovaných hodín na raste HPD (v %)	-47	61	51	32	23	38	141,6
Ročná miera rastu HDP	4,7	4,9	6,5	8,2	10,1	6	-4,8

Prameň: Vlastné prepočty na základe údajov OECD.

Ako významný faktor, ktorý prispel k dosiahnutiu vysokých mier ekonomického rastu, sa často uvádza prílev priamych

zahraničných investícií (PZI). Ich prínos vidíme v oblasti ľudského kapitálu, rôznych vzdelávacích aktivít, rozvoja informačných systémov, zlepšenia organizácie práce, riadenia, motivácie, marketingových techník či v oblasti zvýšenia exportu. Ich príchod bol do značnej miery motivovaný rôznymi finančnými stimulmi alebo ekologickými úľavami. Dôležité je však to, aby po vyčerpaní týchto výhod zahraniční investori nepresunuli svoje aktivity do inej krajiny. Najväčší prínos by pre nás predstavovali, ak by k nám presunuli aj svoje inovačné a výskumné centrá. To je však veľmi problematické, pretože Slovensko v oblasti vedy a výskumu v porovnaní s inými vyspelými krajinami výrazne zaostáva. Problémom je najmä roztrieštenosť nášho výskumu, slabá spolupráca s podnikovou sférou a nízke organizačné, technické i personálne vybavenie.

3.2. Vývoj tempa rastu hrubého domáceho produktu a miery nezamestnanosti v Slovenskej republike

V tabuľke 3.2 sú zobrazené ukazovatele tempo rastu HDP a miera nezamestnanosti na základe údajov zo Štatistického úradu SR. Tempo rastu HDP v tabuľke 3.2 sa mierne líši od tempa rastu HDP v tabuľke 3.1, kde sme čerpali údaje zo štatistiky OECD.

Pri sledovaní hodnôt v tabuľke 3.2 si môžeme všimnúť, že tempo rastu HDP sa v priebehu sledovaného obdobia zvyšovalo, v roku 2006 to bolo 8,5 % a v nasledujúcom roku dokonca 10,4 %. Ekonomický rast v SR bol niekoľkonásobne vyšší ako v ostatných krajinách Európskej únie, čo dopomohlo k tomu, že sme sa začali približovať k vyspelým európskym krajinám. Druhý stĺpec tabuľky zobrazuje vývoj miery nezamestnanosti podľa Štatistického úradu SR. Miera nezamestnanosti v rokoch 1995 a 1996 klesala, avšak v roku 1997 začala rásť a v roku 2001 dosiahla maximum,

čo predstavuje 19 %. V ďalších rokoch vidíme pokles miery nezamestnanosti – v roku 2006 to bolo 13,3 % a v roku 2008 sa zaznamenal pokles na úroveň 9,6 %. V roku 2009 došlo k úplnej zmene trendu, tempo rastu HDP bolo záporné a miera nezamestnanosti sa zvýšila nad 12 %. Tieto hodnoty však uvádzame len na ilustráciu, v ďalších výpočtoch ich neberieme do úvahy.

T a b u ľ k a 3.2

Tempo rastu HDP, miera nezamestnanosti a zmena v miere nezamestnanosti v Slovenskej republike

Rok	Tempo rastu HDP (v %)	Miera nezamestnanosti (v %)	Zmena v miere nezamestnanosti za obdobie 1995 – 2009 (v p. b.)
1994	4,8	13,70	
1995	7,9	13,10	-0,6
1996	7,0	11,30	-1,8
1997	4,4	11,90	0,6
1998	4,4	12,60	0,7
1999	0,0	16,40	3,8
2000	1,4	18,80	2,4
2001	3,4	19,30	0,5
2002	4,8	18,60	-0,7
2003	4,7	17,50	-1,1
2004	5,2	18,10	0,6
2005	6,6	16,20	-1,9
2006	8,5	13,30	-2,9
2007	10,4	11	-2,3
2008	6,4	9,60	-1,4
2009	-4,7	12,1	2,5

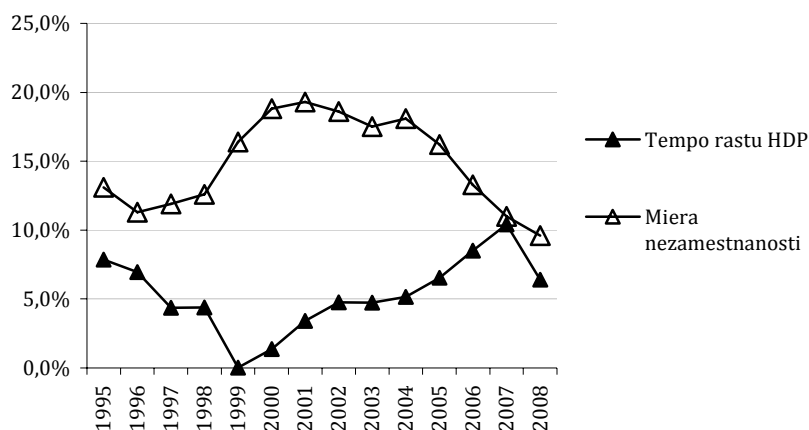
Prameň: Vlastné výpočty na základe údajov zo ŠÚ SR.

Údaje o tempe rastu HDP a miere nezamestnanosti, uvedené v tabuľke 3.2, sú zobrazené v grafe 3.1. Vo viacerých rokoch dochádza k situácii, že ekonomický rast dosahuje vyššie hodnoty a miera nezamestnanosti naopak nízke hodnoty. Nemôžeme však

povedať, že krivka miery nezamestnanosti predstavuje zrkadlový obraz tempa rastu HDP. Pri tempe rastu HDP vidíme od roku 1999 rastúci trend, miera nezamestnanosti však začína klesať až s určitým oneskorením.

G r a f 3.1

Vývoj tempa rastu HDP a miery nezamestnanosti v rokoch 1995 – 2008



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov zo ŠÚ SR.

Na analýzu vzťahu ekonomického rastu a nezamestnanosti nám však takéto jednoduché grafické zobrazenie nestačí. Otázkami, či medzi týmito premennými existuje závislosť a aká je jej intenzita, sa budeme zaoberať v nasledujúcej časti a na ich zodpovedanie využijeme ďalšie metódy. Najskôr budeme skúmať závislosť medzi ekonomickým rastom v SR, vyjadreným prostredníctvom tempa rastu HDP, a zmenou v miere nezamestnanosti v SR pomocou štatistickej metódy korelácie. Zmena v miere nezamestnanosti je vyjadrená ako absolútny medziročný rozdiel

mier nezamestnanosti. Uvádzame ju v poslednom stĺpci tabuľky 3.2.

3.2.1. Korelácia medzi tempom rastu hrubého domáceho produktu a mierou nezamestnanosti v Slovenskej republike

V štatistike sa na analýzu vzájomnej závislosti používajú pojmy *korelácia* a *kovariancia*. Korelácia je normovaná hodnota z kovariancie. Pri analýze vzájomnej závislosti ekonomického rastu a nezamestnanosti budeme pracovať s koeficientom korelácie. Koeficient korelácie nadobúda hodnoty od -1 po 1 . V prípade, že medzi dvoma premennými neexistuje závislosť, koeficient korelácie je nulový. Čím viac sa koeficient korelácie blíži k $+1$, resp. -1 , tým väčšia je miera lineárnej závislosti. Pacáková (2003) uvádza, že v prípade, ak sú hodnoty koeficientu korelácie väčšie ako $0,8$, resp. menšie ako $-0,8$, hovoríme o vyššej miere vzájomnej závislosti. Ak sú jeho hodnoty v rozmedzí $0,4$ až $0,8$, resp. $-0,4$ až $-0,8$, hovoríme o strednej závislosti. Ak sa koeficient korelácie nachádza v rozhraní $0,1$ až $0,4$, resp. $-0,1$ až $-0,4$, hovoríme o malej závislosti.

Pri výpočte koeficientu korelácie pre SR použijeme hodnoty uvedené v prvom a treťom stĺpci tabuľky 3.2. Po ich dosadení dostaneme :

Koeficient korelácie pre SR v období 1995 až 2008 = $-0,90439$

Táto hodnota dokumentuje, že medzi tempom rastu HDP a zmenou v miere nezamestnanosti za sledované obdobie existuje silná vzájomná závislosť. Podľa znamienka mínus ($-$) môžeme povedať, že funkcia má klesajúci charakter, a teda že s rastom HDP v sledovanom období klesala miera nezamestnanosti.

3.2.2. Korelácia medzi tempom rastu hrubého domáceho produktu a mierou nezamestnanosti v krajinách Európskej únie

Porovnanie hodnôt za Slovenskú republiku s inými krajinami nám umožní lepšiu interpretovateľnosť výsledkov. V tejto podkapitole vypočítame koeficient korelácie pre všetky krajiny EÚ. Pri sledovaní korelácie ekonomického rastu a miery nezamestnanosti sme použili údaje z Eurostatu prevažne za obdobie 1996 až 2008, pretože nie pre všetky krajiny boli tieto údaje za dané obdobie dostupné. Výsledky výpočtu koeficienta korelácie sú zobrazené v tabuľke 3.3.

T a b u ľ k a 3.3

Koeficient korelácie pre krajiny Európskej únie

	Koeficient korelácie		Koeficient korelácie
Írsko	-0,82	Estónsko	-0,50
Holandsko	-0,81	Dánsko	-0,49
Španielsko	-0,80	Lotyšsko	-0,45
Malta	-0,79	Bulharsko	-0,41
Portugalsko	-0,76	Slovinsko	-0,37
Nemecko	-0,72	Francúzsko	-0,35
Litva	-0,71	Švédsko	-0,34
Poľsko	-0,65	Cyprus	-0,27
Belgicko	-0,63	Fínsko	-0,26
Taliansko	-0,62	Maďarsko	-0,25
Česká republika	-0,56	Rumunsko	-0,23
Luxembursko	-0,55	Grécko	-0,22
Veľká Británia	-0,52	Rakúsko	-0,04

Prameň: Vlastné prepočty na základe údajov z Eurostatu.

Štáty EÚ 27 sme zoradili podľa koeficienta korelácie, pričom prvým je štát s najvyšším koeficientom korelácie, a teda s najvyššou mierou závislosti medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou. Vysoká miera korelácie sa objavila v troch

krajinách, a to v Írsku, Holandsku a Španielsku. Naopak, nízka miera korelácie, keď koeficient dosahuje hodnoty menej ako 0,3, sa objavila v krajinách ako Rakúsko, Grécko, Rumunsko, Maďarsko, Fínsko a Cyprus. Vo väčšine krajín je miera vzájomnej závislosti týchto premenných stredná. Veľmi podstatným a nesporným je fakt, že vo všetkých krajinách sa tempo rastu HDP a nezamestnanosť menia opačným smerom. Koeficient korelácie nadobúda záporné hodnoty vo všetkých členských štátoch Európskej únie.

3.3. Okunov zákon

Najznámejším vyjadrením vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou je tzv. Okunov zákon. Tento vzťah vychádza z jednoduchého zistenia, že na výrobu väčšieho množstva výrobkov a služieb je potrebné aj väčšie množstvo pracovných síl. Teda ak rastie HDP, rastie aj zamestnanosť, a zároveň klesá nezamestnanosť. Vzťah vyjadruje kvantitatívne zmeny HDP a nezamestnanosti v prípade, že dôjde k zvýšeniu alebo naopak zníženiu ekonomického rastu. Arthur Okun tento vzťah odhadol na základe štvrtročných údajov za ekonomiku USA v 60. rokoch.

Okunov zákon je hlavnou súčasťou každého tradičného makroekonomického modelu, keďže agregátna ponuka je odvodená pomocou kombinácie Okunovho zákona a Phillipsovej krivky. Navyše je aj dôležitou implikáciou pre makroekonomickú politiku. Vo svojom článku Okun (1962) opísal dva významné empirické vzťahy. Prvým je vzťah medzi mierou nezamestnanosti a reálnym produktom a druhým je vzťah medzi odklonom miery nezamestnanosti od jej prirodzenej miery *NAIRU* a produkčnou medzerou, to znamená odklonom reálneho produktu od potenciálneho. Knotek (2007) vo svojej publikácii uvádza prvý vzťah

ako *growth rate* alebo *difference version* a druhý ako *gap version*. Tieto vzťahy bližšie rozoberieme v nasledujúcej časti.

3.3.1. Rovnice Okunovho zákona

Prvá verzia Okunovho zákona – *difference version* má tvar:

$$\Delta U = a + b \times (gHDP)$$

Tento vzťah zachytáva, ako sa s kvartálnym rastom reálneho HDP mení miera nezamestnanosti z jedného kvartálu na druhý:

- b je hodnota Okunovho koeficientu, ktorá opisuje intenzitu vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou; táto hodnota je zväčša negatívna, pretože rast HDP je spravidla spojený s poklesom nezamestnanosti;
- podiel $-a/b$ udáva mieru rastu HDP pri stabilnej miere nezamestnanosti, alebo ako rýchlo musí ekonomika rásť, aby dosiahla konštantnú úroveň nezamestnanosti.

Pri použití štvrtročných údajov za ekonomiku USA od roku 1948 do roku 1960, ktoré boli dostupné v čase, keď Okun napísal svoj článok, by bolo možné odhadnúť nasledujúcu rovnicu:

$$\Delta U = 0,3 - 0,07 \times (gHDP)$$

Podľa tohto odhadu, pri nulovom raste HDP by sa miera nezamestnanosti zvýšila o 0,3 %. Miera rastu HDP spojená s konštantnou mierou nezamestnanosti by bola niečo viac ako 4 %. Hodnota Okunovho koeficientu vypovedá, že každý 1 % rast reálneho produktu, ktorý je vyšší ako 4 %, bol spojený s poklesom miery nezamestnanosti o 0,07 %.

Druhá verzia Okunovho zákona – *gap version* má tvar:

$$\Delta U = c + d \times (y_p - y_s)$$

Kým Okunov prvý vzťah sa spoliehal na dostupnú makroekonomickú štatistiku, jeho druhý vzťah spájal mieru nezamestnanosti s medzerou medzi potenciálnym produktom a skutočným produktom:

- c môžeme interpretovať ako prirodzenú mieru nezamestnanosti,
- $y_p - y_s$ je veľkosť produkčnej medzery, teda rozdiel medzi potenciálnym a skutočným produktom a koeficient d v tomto prípade bude pozitívny.

Problémom tejto verzie je, že produkčná medzera nie je priamo pozorovateľná veličina, a preto sa v praxi využíva skôr prvá verzia.

3.3.2. Rôzne názory na Okunov zákon

V šesťdesiatych rokoch bol Okunov zákon považovaný za jeden z najdôveryhodnejších makroekonomických vzťahov. V osemdesiatych a deväťdesiatych rokoch sa nezamestnanosť začala vysvetľovať prostredníctvom štrukturálnych faktorov, najmä neflexibilného trhu práce, príliš vysokých miezd alebo príspevkov v nezamestnanosti. Argumentovalo sa tým, že aj pri 2 % mierach rastu HDP nezamestnanosť rástla. Navyše tu bolo aj riziko, že vyššie miery rastu by mohli spôsobiť zvýšenie inflácie. Vzťah vyjadrený Arthurom Okunom sa stával nestabilným.

Okunov zákon bol niekoľkokrát prehodený a kritizovaný. Gordon (1984) zistil, že pri prispôbovaní sa nezamestnanosti rastu produktu existujú dlhé oneskorenia. Dornbusch a Fischer (1987) tvrdili, že odhady potenciálneho produktu a spojenie medzi nezamestnanosťou a medzerou HDP sa v dlhodobom horizonte menia.

Vo viacerých štúdiách bolo dokázané, že keď je miera nezamestnanosti vyššia, ako je prirodzená miera nezamestnanosti, rast reálneho produktu bude mať pravdepodobne vyšší efekt na nezamestnanosť kvôli nadbytočnej ponuke práce. Títo nadbytoční pracovníci sú dostupní a môžu byť ľahko zamestnaní pri existujúcej mzdovej sadzbe. Keď je reálny produkt vyšší ako potenciálny, rast reálneho produktu bude mať nižší efekt na mieru nezamestnanosti, pretože môže byť zložitejšie prijať dodatočných pracovníkov pri existujúcej mzde a pretože zamestnávateľa využívajú skôr existujúcich zamestnancov, od ktorých vyžadujú prácu nadičasu.

Z keynesovskej perspektívy je vysvetlenie Okunovho zákona veľmi jednoduché. Firmy na základe zmien v agregátnom dopyte menia plán výroby. Zmeny vo výrobe vedú k zmenám v dopyte po práci a tým ovplyvňujú nezamestnanosť. Nedostatkem keynesovskej perspektívy je predpoklad fixných cien a miezd. Z neoklasického pohľadu, keď sa trh práce vyčisťuje a existuje iba štrukturálna a frikčná nezamestnanosť, je vysvetlenie omnoho zložitejšie. Ekonomická teória musí vysvetliť, prečo štrukturálna a frikčná nezamestnanosť klesá v expanzii a rastie v recesii. Autori Sögner a Stiassny (2000) použili argument, že v čase expanzie majú ľudia, ktorí hľadajú prácu, stále nízke mzdové očakávania, a preto sú ochotní prijať aj nižšie platenú prácu. Z toho vyplýva kratší čas hľadania práce v expanzii a výsledkom je nižšia nezamestnanosť. Tento argument závisí od formovania očakávaní subjektov. V posledných rokoch boli pokusy vysvetliť vzťah medzi nezamestnanosťou a produktom pomocou endogénnych modelov. Napriek tomu, že tieto modely pracujú s dlhodobým horizontom, čo nie je v súlade s originálnym konceptom Okuna, tieto modely sú veľmi zaujímavé. Napríklad Ag-hion a Howitt (1994) hovoria o dvoch odlišných efektoch. Prvým

je, že vyšší rast spôsobený vyšším technickým pokrokom vedie k štrukturálnym problémom, a teda aj vyššej nezamestnanosti. Na druhej strane však rast produktu spôsobuje vyšší dopyt po práci a v konečnom dôsledku skracuje dĺžku hľadania práce.

3.3.3. Okunov koeficient

Podľa European Economists for an Alternative Economic Policy (1999) Okunov koeficient rástol v krajinách Európskej únie od sedemdesiatych rokov, keď mal hodnotu 0,2. V osemdesiatych a deväťdesiatych rokoch vzrástol na 0,5. Potvrďuje to aj tabuľka 3.4 prevzatá z publikácie Blanchard (2006), kde sa uvádza prehľad vývoja Okunovho koeficientu vo vybraných krajinách. Okrem Veľkej Británie a Nemecka vidíme rast Okunovho koeficientu aj v Japonsku. Okunov koeficient je určovaný najmä ochotou firiem prepúšťať a prijímať nových zamestnancov v závislosti od fázy ekonomického cyklu. Jeho rast v spomínaných krajinách však môžeme vysvetliť aj dereguláciou trhu práce, ktorá sa v týchto krajinách v danom období uskutočnila.

T a b u ľ k a 3.4
Zmeny Okunovho koeficientu

	1960 – 1980	1981 – 2003
USA	0,39	0,39
Veľká Británia	0,15	0,54
Nemecko	0,2	0,32
Japonsko	0,02	0,12

Prameň: Blanchard (2006).

Čím vyšší je Okunov koeficient, t. j. elasticita medzi mierou nezamestnanosti a rastom HDP, tým vyššie sú šance na zníženie nezamestnanosti prostredníctvom rastových a dopytových politík.

Martincová (2005) vysvetľuje fakt, že Okunov koeficient je menší ako 1, resp. že zvýšenie HDP o 1 % neznižuje nezamestnanosť takisto o 1 % na základe dvoch dôvodov. Prvým je skutočnosť, že firmám pri prijímaní a prepúšťaní zamestnancov vznikajú transakčné náklady, súvisiace napríklad s inzerciou, školeniami alebo konkurzom, a druhým, že firmy v prípade poklesu výroby skôr znižujú počet odpracovaných hodín, než prepúšťajú. Martincová (2005) ako ďalšie vysvetlenie uvádza, že pri zvýšenej miere tvorby pracovných miest sa trh práce môže rozšíriť aj o ľudí, ktorí predtým o prácu nemali záujem. V dôsledku toho rastie nielen počet zamestnaných, ale aj počet pracovných síl. Okunov koeficient sa v priebehu obdobia mení, pretože vzťah medzi nezamestnanosťou a ekonomickým rastom závisí okrem iného od legislatívy, technológií, preferencií, sociálnych zvyklostí a demografie.

Neely (2010) tvrdí, že v krajinách EÚ bola počas 90. rokov potrebná miera rastu HDP 1,8 % na zachovanie nezamestnanosti na konštantnej úrovni. Ako ponuka pracovných síl rástla, bola potrebná miera rastu 2,3 % na zachovanie konštantnej nezamestnanosti. Rast zamestnanosti nevyvoláva pokles nezamestnanosti v rovnakom objeme, pretože lepšia situácia na trhu práce zaujme nielen pracovníkov, ktorí predtým nemali zamestnanie, ale aj pracovníkov z iných krajín. Teda dodatočné pracovné miesta sa obsadia sčasti registrovanými nezamestnanými, a sčasti skrytými rezervami.

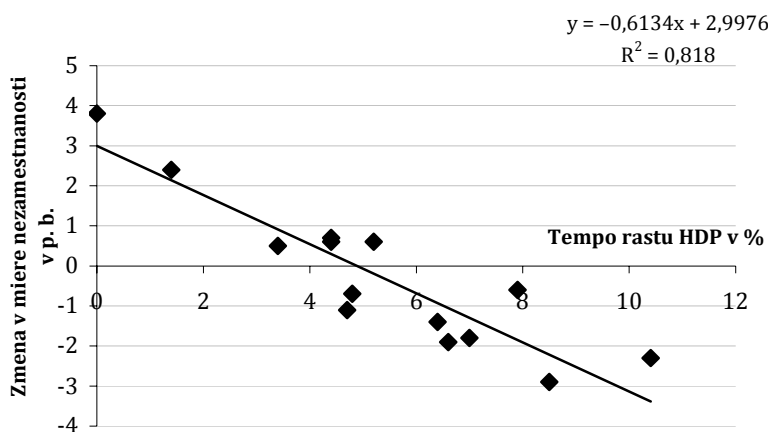
3.4. Overenie platnosti Okunovho zákona

3.4.1. Overenie platnosti Okunovho zákona v podmienkach Slovenskej republiky

Okunov zákon budeme aplikovať na údaje za SR od roku 1995 do roku 2008. Údaje sú uvedené v tabuľke 3.2. Pri aplikácii využijeme prvú verziu (*difference version*) Okunovho zákona. Prostredníctvom hodnôt tempa rastu HDP a zmien v nezamestnanosti sme vytvorili X-Y graf závislosti. Na základe tohto grafu a regresnej priamky môžeme sledovať príčinnú závislosť. Na osi X grafu 3.2 sú zobrazené tempá rastu HDP a na osi Y zmeny v nezamestnanosti. Graf 3.2 ukazuje závislosť zmeny nezamestnanosti od tempa rastu HDP.

G r a f 3.2

Zmena v nezamestnanosti v závislosti od zmeny tempa rastu HDP



Prameň: Vlastné výpočty na základe údajov zo ŠÚ SR.

Rovnica regresie v prípade použitia daných hodnôt za obdobie 1995 – 2008 má tvar:

$$Y = -0,613x + 2,9976$$

Koeficient determinácie je 82 %, čo znamená, že model vysvetľuje 82 % z celkovej variability premennej *zmena v nezamestnanosti*.

Vieme, že Y v tejto rovnici predstavuje zmenu nezamestnanosti a x je tempo rastu HDP. Potom danú rovnicu môžeme napísať ako:

$$\Delta U = 2,9976 - 0,613 \times (gHDP)$$

Lokujúca konštanta v našom prípade je 2,9; to znamená, že v prípade, ak by tempo rastu HDP bolo nulové, miera nezamestnanosti sa zvýši o 3 %.

Hodnota $-0,613$ je hodnota Okunovho koeficientu, alebo aj regresný koeficient, ktorá opisuje intenzitu vzťahu medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou. Okunov koeficient v tomto prípade hovorí, že ak sa zvýši tempo rastu HDP o 1 %, miera nezamestnanosti sa zníži o 0,6 p. b. Platí, že čím je táto hodnota bližšia k 1, tým je výroba pracovne náročnejšia a tým menší priestor zostáva na zvýšenie produktivity práce.

Hodnota 4,89 % (to znamená $-a/b = 0,0299/0,614$) predstavuje mieru rastu HDP pri stabilnej miere nezamestnanosti, alebo ako rýchlo musí ekonomika rásť, aby dosiahla konštantnú úroveň nezamestnanosti. K lepším výsledkom v oblasti zamestnanosti je teda potrebná miera ekonomického rastu väčšia ako 4,89 %. Keď túto hodnotu porovnáme s hodnotou odhadnutou Okunom, vidíme, že v našich podmienkach je asi dvakrát vyššia. Ekonomika musí dosahovať skutočne vysoké tempá ekonomického rastu, aby dosiahla aspoň malé zníženie nezamestnanosti. Podľa Okunovho

zákona by malo u nás platiť, že ak tempo rastu HDP bude o jeden p. b. vyššie ako tempo rastu HDP pri stabilnej nezamestnanosti, t. j. tempo rastu HDP bude 5,89 %, nezamestnanosť sa zníži o 0,6 %.

3.4.2. Overenie platnosti Okunovho zákona v krajinách Európskej únie

Závislosť medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou v SR sa potvrdila aj na základe Okunovho zákona, aj na základe výpočtu koeficienta korelácie. V tejto podkapitole sa budeme venovať overeniu platnosti Okunovho zákona v krajinách Európskej únie.

Pri analýze Okunovho zákona v krajinách EÚ sme postupovali rovnako ako pri analýze v SR. Pri analýze pre SR sme vychádzali z údajov Štatistického úradu SR, pri tejto analýze sme čerpali údaje z Eurostatu. Medzi jednotlivými štatistikami sú mierne odlišnosti a údaje nie sú dostupné za rovnaké obdobie ako v prípade údajov zo Štatistického úradu SR.

Pre všetky krajiny Európskej únie sme zostavili grafy závislosti vrátane koeficientu spoľahlivosti a rovnice regresie. Rovnice regresie a koeficienty determinácie pre jednotlivé štáty sú zobrazené v tabuľke 3.5. V tabuľke sa nachádzajú aj rovnice pre Slovensko, ktoré sú iné ako v predchádzajúcich výpočtoch, a to z dôvodu odlišnosti vstupných údajov.

Pri skúmaní príčinnej závislosti medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou v jednotlivých štátoch EÚ sme zistili, že vo všetkých štátoch EÚ sa s rastom HDP znižuje miera nezamestnanosti. Okunov koeficient v celej EÚ nadobúda záporné hodnoty. Jednotlivé hodnoty sa však pomerne výrazne líšia.

Tabuľka 3.5

Ekonomický rast verzus nezamestnanosť v krajinách Európskej únie

	Rovnica regresie	-a/b (%)	Koeficient determinácie
Slovensko	$y = -0,662x + 3,1262$	4,74	0,771
Írsko	$y = -0,247x + 1,1324$	4,52	0,666
Holandsko	$y = -0,4102x + 0,7879$	1,93	0,659
Španielsko	$y = -1,284x + 3,5974$	2,8	0,644
Malta	$y = -0,1842x + 0,308$	1,68	0,631
Portugalsko	$y = -0,3914x + 0,8845$	2,26	0,585
Nemecko	$y = -0,6567x + 0,9565$	1,45	0,523
Litva	$y = -0,1762x + 0,5123$	2,78	0,499
Pol'sko	$y = -0,9809x + 3,8544$	1,72	0,422
Belgicko	$y = -0,4481x + 0,8192$	1,82	0,393
Taliansko	$y = -0,2973x - 0,0027$	0	0,381
Česká republika	$y = -0,3066x + 1,0766$	3,55	0,309
Luxembursko	$y = -0,1518x + 0,8782$	5,87	0,299
Veľká Británia	$y = -0,3096x + 0,6141$	1,97	0,266
Estónsko	$y = -0,1937x + 0,7799$	4,21	0,254
Dánsko	$y = -0,2117x + 0,1193$	0,57	0,241
Lotyšsko	$y = -0,2631x + 0,8304$	3,2	0,199
Bulharsko	$y = -0,9998x + 4,2864$	4,29	0,172
Slovinsko	$y = -0,1991x + 0,6677$	3,35	0,136
Francúzsko	$y = -0,2439x + 0,1737$	0,71	0,120
Švédsko	$y = -0,2495x + 0,4851$	1,96	0,115
Cyprus	$y = -0,1908x + 0,5267$	2,65	0,075
Fínsko	$y = -0,1161x - 0,3902$	3,33	0,068
Maďarsko	$y = -0,1433x + 0,359$	2,57	0,063
Rumunsko	$y = -0,0712x + 0,3861$	5,43	0,054
Grécko	$y = -0,1547x + 0,4705$	3,13	0,050
Rakúsko	$y = -0,0198x + 0,0101$	0,5	0,001

Prameň : Vlastné prepočty na základe údajov z Eurostatu.

Koeficienty determinácie sú v mnohých štátoch EÚ na veľmi nízkej úrovni. Koeficient determinácie vyšší ako 50 % je v štátoch Írsko, Holandsko, Španielsko, Malta, Portugalsko a Nemecko. Na vrchole tabuľky sa nachádza Slovensko s najvyšším koeficientom determinácie. Na konci tabuľky 3.5 sa nachádzajú štáty s najnižším

koeficientom determinácie, ako Rakúsko, Grécko, Rumunsko, Maďarsko. Krajiny, kde bol koeficient determinácie menej ako 0,3, pri vyhodnocovaní výsledkov neberieme do úvahy. Pri týchto krajinách existuje veľmi nízka príčinná závislosť medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou.

V druhom stĺpci tabuľky sú zobrazené rovnice regresie. V týchto rovniciach si budeme najskôr všímať koeficient b_0 , resp. lokujúcu konštantu. Tento koeficient dosahuje pomerne vysoké hodnoty v prípade Írska, Španielska, Poľska, Bulharska a Slovenska. Hovorí nám, o akú hodnotu by sa zvýšila miera nezamestnanosti pri nulovom tempe rastu HDP. Podľa výpočtov v tabuľke by to v prípade Španielska bolo o 3,6 %, v prípade Poľska o 3,8 % a v prípade Bulharska dokonca 4,2 %. Podľa údajov Eurostatu by zvýšenie miery nezamestnanosti pri nulovom raste HDP u nás bolo 3,13 %; podľa údajov Štatistického úradu to bolo o niečo menej, konkrétne 2,9 %. Výrazne nízky koeficient naopak dosahuje Taliansko.

Pozoruhodné výsledky si môžeme všimnúť v prípade Španielska, Poľska a Bulharska. Regresný koeficient, resp. Okunov koeficient dosahuje pomerne vysoké hodnoty. V prípade Španielska je to $-1,2$ a v Poľsku a Bulharsku $-0,99$. Tieto výsledky môžeme interpretovať tak, že ak sa zvýši rast HDP o jeden p. b. nad úroveň tempa rastu reálneho HDP, nezamestnanosť sa zníži v prípade Španielska o 1,2 % a v prípade Poľska a Bulharska o takmer 1 %. Tento výsledok je pomerne neobvyklý, pretože nezamestnanosť sa zvyčajne znižuje v nižšej miere, ako sa zvyšuje ekonomický rast. Vysoký Okunov koeficient je možné vysvetliť tým, že produkcia je relatívne náročnejšia na prácu. Zároveň v prípade Španielska, Poľska a Bulharska ide o ekonomiky, kde je miera nezamestnanosti vysoká.

V treťom stĺpci tabuľky 3.5 je vypočítané tempo rastu HDP potrebné na zachovanie nezamestnanosti na konštantnej úrovni $(-a/b)$. Toto tempo rastu je najvyššie v prípade Luxemburska, Slovenska, Írska, Česka, Španielska a Litvy. Sú to krajiny, ktoré za sledované obdobie v priemere patrili medzi ekonomiky s najvyšším tempom ekonomického rastu.

Naopak, nízke tempo ekonomického rastu na zmenu v nezamestnanosti je potrebné v Taliansku, Nemecku, Malte alebo v Poľsku. V Taliansku sa táto hodnota dokonca blíži k nule, čo by znamenalo, že na zachovanie konštantnej nezamestnanosti nie je potrebný takmer žiadny ekonomický rast.

Na vizualizáciu ďalej uvádzame grafy závislosti pre vybrané tri krajiny, a to Írsko, Španielsko a Rakúsko. V prípade Írska a Španielska je možné pozorovať klesajúcu tendenciu bodov, to znamená, že s rastom HDP klesá nezamestnanosť. Charakterizuje ich klesajúca priamka. V prípade Španielska je sklon tejto priamky strmší ako v grafe pre Írsko. Nezamestnanosť sa v Španielsku so zvyšujúcim sa ekonomickým rastom znižuje rýchlejšie, resp. vo väčšej miere. V grafe 3.5 vidíme, že body sú tu náhodne rozptýlené a medzi nimi je veľmi slabá závislosť, čo sme zistili už aj na základe nízkeho koeficientu determinácie. Priamka opisujúca body v grafe má veľmi mierne negatívny sklon.

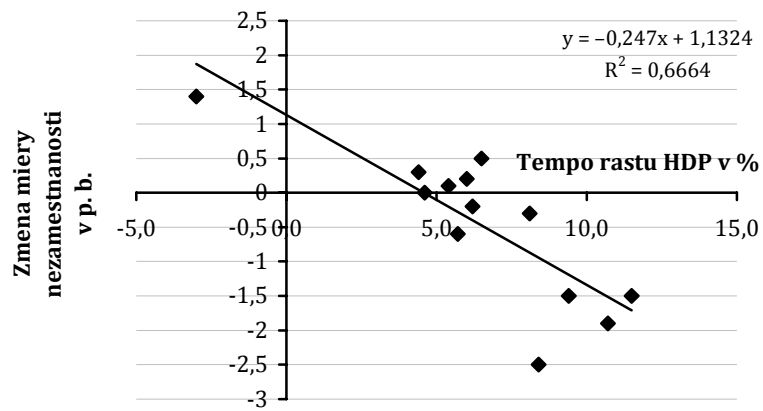
3.4.3. Porovnanie výsledkov v rámci Európskej únie

Slovensko v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ patrí medzi ekonomiky, kde je závislosť medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou najvyššia. Koeficient determinácie je najvyšší spo- medzi krajín EÚ, tempo rastu potrebné na zachovanie stabilnej nezamestnanosti je druhé najvyššie v EÚ, zmena v nezamestnanosti pri nulovom raste HDP patrí medzi najvyššie v EÚ a pri

porovnaní Okunovho koeficientu sa nachádzame asi na štvrtom mieste s pomerne vysokým koeficientom.

G r a f 3.3

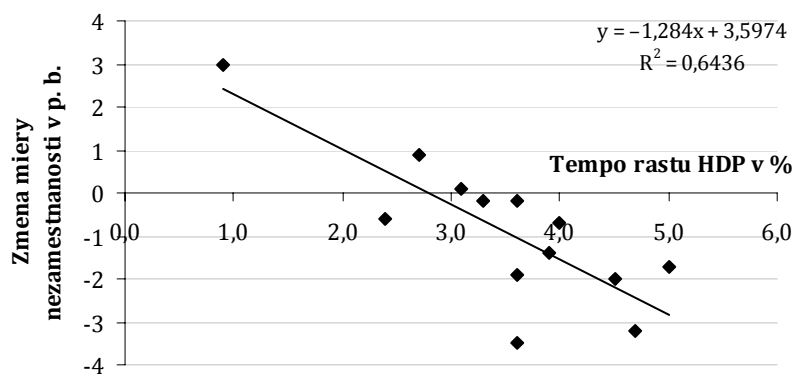
Zmena v nezamestnanosti verzus tempo rastu HDP – Írsko



Prameň: Eurostat; vlastné výpočty.

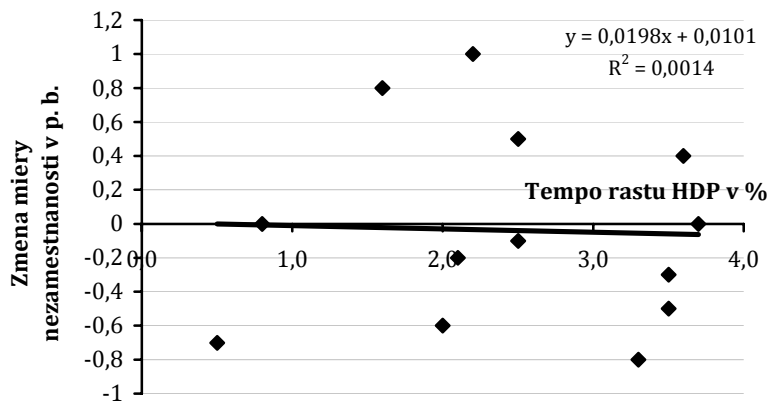
G r a f 3.4

Zmena v nezamestnanosti verzus tempo rastu HDP – Španielsko



Prameň: Eurostat; vlastné výpočty.

Graf 3.5

Zmena v nezamestnanosti verzus tempo rastu HDP – Rakúsko

Prameň: Eurostat; vlastné výpočty.

Závislosť medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou môžeme pozorovať aj v prípade EÚ, avšak výsledky sa dosť výrazne líšia a sú krajiny, kde je táto závislosť veľmi nízka. Môže to byť následkom toho, že Okunov zákon sa prejavuje výraznejšie v čase recesie než počas expanzie. Sledované obdobie je charakteristické kladným tempom ekonomického rastu vo všetkých krajinách EÚ. Dujava (2009) tvrdí, že práve transformačný proces v podmienkach SR môže byť príčinou, prečo sme mohli pozorovať Okunov zákon aj počas expanzie.

3.4.4. Porovnanie dosiahnutých výsledkov s ekonomickou teóriou

Okunov zákon zachytáva, ako sa mení nezamestnanosť, keď rastie, alebo klesá HDP. Intenzitu tohto vzťahu vyjadruje Okunov koeficient. Je zväčša negatívny, pretože rast HDP býva spojený s poklesom nezamestnanosti a dosahuje hodnoty menšie ako

jedna. K takémuto tvrdeniu sa prikláňajú napríklad Martincová (2005), Lisý (2005) alebo Knotek (2007). Pri analýze Okunovho zákona v krajinách EÚ sme dospeli k rovnakému tvrdeniu, čo sa týka znamienka pri hodnote koeficientu. Okunov koeficient bol vo všetkých štátoch EÚ negatívny. Zaujímavé výsledky v prípade hodnoty Okunovho koeficientu sme dostali najmä v Španielsku, Poľsku a Bulharsku. Okunov koeficient v Španielsku dosiahol $-1,2$ a v Poľsku a Bulharsku $-0,99$. Tieto výsledky môžeme interpretovať tak, že ak sa zvýši rast HDP o jeden p. b. nad úroveň tempa rastu HDP pri stabilnej nezamestnanosti, nezamestnanosť sa zníži, v prípade Španielska o $1,2\%$ a v prípade Poľska a Bulharska približne o 1% . Tento výsledok je pomerne neobvyklý a je v rozpore s tvrdením Martincovej, ktorá hovorí, že Okunov koeficient je menší ako 1, resp. že zvýšenie HDP o 1% neznižuje nezamestnanosť takisto o 1% , a to na základe viacerých dôvodov. Jeden z nich je fakt, že firmám vznikajú náklady pri prijímaní a prepúšťaní zamestnancov. Tieto náklady súvisia s inzerciou, konkurzom alebo rôznymi školeniami. Firmy v prípade poklesu výroby znižujú skôr počet odpracovaných hodín než počet pracovníkov, a v prípade nárastu produkcie zasa zvyšujú skôr počet odpracovaných hodín než počet zamestnancov. Ďalší z dôvodov je, že pri raste výroby, a teda zvýšení miery tvorby pracovných miest sa trh práce môže rozšíriť aj o ľudí, ktorí predtým o prácu nemali záujem. V dôsledku toho rastie nielen počet zamestnaných, ale aj počet pracovných síl.

Analýza Okunovho zákona pre SR je v súlade s tvrdením Martincovej. Okunov koeficient pre SR dosiahol $-0,61$. Takýto koeficient vypovedá o silnej intenzite vzťahu ekonomický rast a nezamestnanosť. Koeficient determinácie pre SR bol dostatočne vysoký, a preto by sme mohli tento vzťah využiť aj na zostavenie

prognózy budúceho vývoja miery nezamestnanosti, ktorú uvádzame v ďalšej podkapitole.

Okunov zákon teda nemôžeme vnímať ako pravidlo, ktoré platí za každých okolností. Problémom podľa Knoteka (2007) je napríklad, že hodnota Okunovho koeficientu nie je stabilná, ale pomerne citlivá na ekonomický cyklus. Pozorovaniami sa zistilo, že pri expanzii je táto hodnota vyššia a v období recesie, naopak, nižšia. Takisto existuje veľa výnimiek, keď pokles ekonomického rastu nie je spojený s rastom nezamestnanosti. Tento jav môže byť dôsledkom toho, že firmy neznižujú počet zamestnancov, ale znižujú počet pracovných hodín pre zamestnancov, prípadne prechádzajú na čiastočný pracovný úväzok. Naopak, rast ekonomiky nemusí byť spojený s poklesom nezamestnanosti, najmä ak tento rast prichádza po období dlhšej recesie. Americká ekonomika počas krízy v rokoch 1990 a 1991 a recesie v roku 2001 zažila nový fenomén – *jobless recovery* – obnovu rastu, a to bez rastu pracovných miest. Je to obdobie nasledujúce po konci recesie, keď rastie HDP, ale nerastie zamestnanosť. Dôvodom môže byť buď strata pracovných návykov ľudí, ktorí v predchádzajúcom nepriaznivom období prišli o zamestnanie, alebo vysoké náklady na ich rekvalifikáciu. Pre efekt, ktorý je spojený s takýmto pretrvávajúcim obdobím štrukturálnej nezamestnanosti, sa zaužíval pojem *hysterézy efekt*. Takisto musíme brať do úvahy časový nesúlad vo vzťahu ekonomický rast a nezamestnanosť. Workie (2010) uvádza, že po recesii v roku 1991 sa zamestnanosť dostala na predkrízovú úroveň až 30 mesiacov po recesii, napriek tomu že k ukončeniu recesie došlo po ôsmich mesiacoch. Po recesii v roku 2001 to bolo dokonca až 48 mesiacov.

Skutočnosť, že ekonomický rast môže byť spojený so stagnujúcou zamestnanosťou, je výsledkom nových technológií, procesov, ako je *outsourcing*, *offshoring*, súvisí aj s procesmi globálnej

stratégie nadnárodných spoločností a nutnosťou nového chápania národnej a nadnárodnej úrovne ekonomického rastu a zamestnanosti. Ivanová (2008) uvádza, že „faktory vedúce k ekonomickému rastu sa odtrhli od priamej väzby na potrebu pracovných síl“. Ďalším faktom je, že rast HDP nie je jediným faktorom, ktorý ovplyvňuje nezamestnanosť. Na jej výšku vplýva napríklad aj výška miezd, štruktúra ekonomiky, štruktúra priemyslu v prospech kapitálovo náročnej výroby, technologické zmeny a iné. V súčasnosti je tvorba nových pracovných miest čoraz viac ovplyvňovaná globalizačnými procesmi. Tieto procesy vytvárajú novú väzbu medzi trhom práce, inováciami, technológiami a flexibilitou foriem zamestnávania (dočasné pracovné úväzky, skrátené pracovné úväzky, *teleworking*, kontinuálne zamestnanie).

Aj napriek tomu, že Okunov zákon je len určitou modelovou konštrukciou a nezohľadňuje mnohé reálne procesy v ekonomike, môže byť významným zdrojom inšpirácie pri konštrukcii hospodárskopolitických opatrení.

3.5. Prognóza miery nezamestnanosti do roku 2014 vytvorená pomocou rovnice odvodené na základe Okunovho zákona pre Slovenskú republiku

Rok 2009 bol poznamenaný výrazným zhoršením makroekonomických parametrov, a to najmä výrazným poklesom dynamiky ekonomického rastu a nárastom nezamestnanosti. V tomto roku hovoríme o zápornom tempe rastu HDP. V roku 2010 sme už síce zaznamenali návrat k ekonomickému rastu, avšak situáciu v oblasti nezamestnanosti sa zlepšiť nepodarilo. Keďže Slovensko je ekonomika malá a veľmi otvorená, vývoj v ďalších rokoch bude do značnej miery závisieť nielen od uskutočňovanej hospodárskej politiky SR, ale aj od hospodárskeho vývoja v iných

krajinách. Vypracovanie prognózy budúceho vývoja je preto veľmi náročné.

V roku 2009 sme zaznamenali prepád reálneho HDP o -4,8 %. V roku 2010 už však dochádza k rastu reálneho HDP na úrovni 4,0 %. V roku 2010 sme boli najrýchlejšie rastúcou ekonomikou v rámci Európskej únie. Prognóza Ministerstva financií SR predpokladá, že v roku 2011 sa ekonomický rast spomalí na 3,0 %. V roku 2010 ekonomika rástla rýchlejšie, ako sa predpokladalo. Čo sa týka miery nezamestnanosti, v roku 2009 dosiahla úroveň 12,1 % a v roku 2010 sa ešte zvýšila na 14,4 %. Na rok 2011 Ministerstvo financií SR predpokladá mieru nezamestnanosti na úrovni 13,5 %.

T a b u l' k a 3.6

Prognóza rastu reálneho HDP a miery nezamestnanosti do roku 2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Reálny rast HDP	4,8	4,0	3,0	1,7	2,7	3,6
Miera nezamestnanosti	12,1	14,4	13,5	13,7	13,4	13,1

Prameň: Inštitút finančnej politiky MF SR.

Veľmi jednoduchú prognózu vývoja nezamestnanosti možno zostaviť na základe Okunovho zákona. Ak by sme použili Okunov vzťah odhadnutý na základe údajov za SR za obdobie 1995 – 2008 a už spomínanú prognózu ekonomického rastu, môžeme odvodiť, aká bude miera nezamestnanosti v nasledujúcich rokoch.

$$\Delta U_{2011} = 2,9976 - 0,613 \times (3,0) = 1,16$$

Podľa Okunovho zákona by miera nezamestnanosti v roku 2011 mala stúpnuť až na úroveň 15,56 % (podľa údajov MF SR v roku 2010 bola miera nezamestnanosti 14,4 % a zmena v nezamestnanosti na rok 2011, ktorú sme vypočítali z rovnice Okunovho

zákona, nám vyšla 1,16). Ministerstvo financií SR hovorí o miere nezamestnanosti na úrovni 13,5 %. Podľa Okunovho zákona by sa miera nezamestnanosti v nasledujúcich rokoch zvyšovala nasledovne:

$$\Delta U_{2012} = 2,9976 - 0,613 \times (1,7) = 1,96$$

$$\Delta U_{2013} = 2,9976 - 0,613 \times (2,7) = 1,34$$

$$\Delta U_{2014} = 2,9976 - 0,613 \times (3,6) = 0,79$$

Ministerstvo financií SR vo svojej prognóze predpokladá, že miera nezamestnanosti sa bude až do roku 2014 pohybovať okolo úrovne 13 %. Podľa odhadnutého Okunovho vzťahu by miera nezamestnanosti dosahovala omnoho vyššie hodnoty.

Keďže Okunov zákon sme odhadovali za obdobie, keď sa dosahovali vysoké tempá ekonomického rastu, je otázne, či by takto odhadnutý vzťah mohol platiť aj v období ekonomického poklesu. Obdobie, za ktoré sme tento vzťah odhadovali, bolo obdobím transformácie, čo je obdobie špecifické, ktoré sa už nebude opakovať. V najbližších rokoch sa neočakávajú také tempá ekonomického rastu, aké ekonomika dosahovala pred krízou, a keby skutočne platil Okunov zákon odhadnutý v období ekonomickej expanzie, znamenalo by to, že nezamestnanosť bude ešte niekoľko rokov predstavovať závažný problém. Nesmieme však zabúdať na skutočnosť, že prognóza vytvorená na základe Okunovho zákona závisí len od ekonomického rastu a nezamestnanosti a neberie zreteľ na mnoho faktorov, ktoré ekonomiku skutočne ovplyvňujú.

Skúsenosti z predchádzajúcich recesií hovoria, že môže trvať dlhší čas absorbovať vysoké množstvo nezamestnaných. Je tu navyše aj riziko, že cyklické zvýšenie nezamestnanosti povedie k zvýšeniu štrukturálnej nezamestnanosti. Čím dlhšie nezamestnaní zostanú mimo pracovného procesu, tým vyššie je riziko, že

stratia pracovné návyky a že nebudú schopní opäť sa vrátiť na trh práce. K zníženiu tohto rizika by mohol prispieť aj štát prostredníctvom vytvárania príležitostí pre nezamestnaných, aby aj obdobie nezamestnanosti využili čo najproduktívnejšie. Možné sú rôzne tréningy, motivačné a informačné semináre alebo stáže. V obdobiach recesie je možné využiť aj rôzne krátkodobé schémy práce, prácu na čiastočný úväzok, alebo verejnoprospešné práce. V súvislosti so zlepšením situácie na trhu práce sa často hovorí o zvýšení flexibility pracovnej sily. Pod pojem *flexibilita* sa často zahŕňa prispôsobovanie miezd, priestorová mobilita, netradičné formy zamestnávania, organizácie práce, schopnosť uplatniť sa a využiť ľudský kapitál. V súčasnosti vystupuje do popredia pojem *flexicurity*, čo je vlastne spojenie anglických slov *flexibility* a *security*. Uplatňuje sa tu princíp *easy hiring – easy firing*, t. j. jednoduché prijímanie – jednoduché prepúšťanie zamestnancov. V Dánsku, a neskôr aj v ďalších severských krajinách sa prostredníctvom tohto modelu podarilo dosiahnuť zníženie nezamestnanosti.

Záver

Pri analýze vývoja tempa rastu HDP v SR sme dospeli k záveru, že ekonomický rast v rokoch 1997 – 2008 bol spôsobený najmä rastom produktivity práce. Závislosť ekonomického rastu a nezamestnanosti sme analyzovali najskôr prostredníctvom koeficientu korelácie. Koeficient korelácie pre SR za sledované obdobie bol $-0,9$; to predstavuje silnú vzájomnú závislosť. V rámci Európskej únie sa vysoká miera korelácie objavila v Írsku, Holandsku a Španielsku. Naopak, nízka miera korelácie, keď koeficient dosahuje hodnoty menej ako $0,3$, sa objavila v krajinách ako Rakúsko, Grécko, Rumunsko, Maďarsko, Fínsko a Cyprus. Veľmi podstatný je fakt, že vo všetkých krajinách sa tempo

rastu HDP a nezamestnanosť menili opačným smerom. Koeficient korelácie bol v sledovanom období záporný v rámci celej EÚ.

Príčinnú závislosť medzi tempom rastu HDP a zmenou miery nezamestnanosti sme sledovali prostredníctvom Okunovho zákona. Na základe odhadu tohto zákona pre SR sme dospeli k určitým záverom. Prvý je, že týmto zákonom možno vysvetliť až 82 % celkovej variability zmeny v miere nezamestnanosti. Druhý ukazuje, že tempo rastu HDP potrebné na zachovanie nezamestnanosti na konštantnej úrovni je 4,89 %. Okunov koeficient dosiahol hodnotu 0,61; to znamená, že zníženie miery nezamestnanosti o 0,6 p. b. dosiahneme pri tempe rastu HDP na úrovni 5,89 %.

Pri porovnaní Okunovho vzťahu pre SR a krajiny EÚ sme zistili, že Slovensko patrí medzi krajiny s najvyššou závislosťou ekonomického rastu od nezamestnanosti. Koeficient determinácie je najvyšší spomedzi krajín EÚ. Tempo rastu potrebné na zachovanie stabilnej nezamestnanosti je druhé najvyššie v EÚ, čo znamená že ekonomika musí dosahovať skutočne vysoké tempo ekonomického rastu, aby dosiahla určité zlepšenie v oblasti nezamestnanosti. Zmena v miere nezamestnanosti pri nulovom raste HDP patrí medzi najvyššie v EÚ a Okunov koeficient je takisto pomerne vysoký. Vzájomná závislosť ekonomického rastu a nezamestnanosti v rámci EÚ je najvyššia v štátoch ako Írsko, Španielsko a Holandsko. Podľa viacerých štúdií by Okunov koeficient mal dosahovať hodnoty menšie ako jedna. Pri analýze Okunovho zákona v jednotlivých členských štátoch EÚ sme však zistili, že Okunov koeficient môže dosiahnuť aj hodnotu väčšiu. Pre Španielsko sme vypočítali Okunov koeficient na úrovni -1,2. Vysvetlenie by sme mohli hľadať vo vysokej náročnosti produkcie na prácu.

Skutočnosť, že sledovaná závislosť sa neprejavovala vo všetkých krajinách rovnako, môže byť okrem iného dôsledkom toho,

že na nezamestnanosť pôsobia aj iné faktory ako ekonomický rast. Je to napríklad rozdielna štruktúra ekonomiky, výška miezd, technologické zmeny, ale takisto aj nové procesy ako *outsourcing* alebo *offshoring*.

Prostredníctvom rovnice vytvorenej na základe Okunovho vzťahu pre Slovensko a prognózy ekonomického rastu vypracovanej Ministerstvom financií SR sme vytvorili prognózu vývoja miery nezamestnanosti do roku 2014. Podľa našich výpočtov by miera nezamestnanosti stúpala v rámci celého horizontu prognózy. Naša prognóza má však len informatívny charakter a zobrazuje, ako by sa vyvíjala situácia v oblasti nezamestnanosti, ak by sa vzťah medzi ekonomickým rastom a nezamestnanosťou, ktorý platil v SR od roku 1996 do roku 2008, nezmenil. Úspešnosť prognózy znižuje aj fakt, že obdobie, za ktoré sme našu rovnicu odhadovali, je veľmi špecifické, a nesmieme zabúdať na to, že v reálnej ekonomike miera nezamestnanosti nezávisí výlučne od ekonomického rastu, ale pôsobí na ňu mnoho iných faktorov.

4. TRH PRÁCE V SR PRI PREKONÁVANÍ EKONOMICKEJ RECESIE

Trh práce bol posledným segmentom ekonomiky, v ktorom sa udržiavali prejavy recesie ešte aj dlho po tom, keď sa obnovil rast ekonomiky. V tejto kapitole sa venujeme javom, ktoré sa na trhu práce objavili v čase oživovania trhu práce po predchádzajúcej recesii. V období, keď sa po prepade zamestnanosti opäť začína jej rast, je dôvodné očakávať štruktúrne zmeny či neobvyklé tendencie, ktoré svedčia o adaptácii trhu práce na realitu ekonomiky.

Všímame si tu jednak samotné oživenie zamestnanosti, ale aj súbor javov s tým spojených: štruktúrne zmeny v zamestnanosti, problémové stránky novej štruktúry zamestnanosti, zmeny vo formovaní príjmov či nové výzvy pre politiky zamestnanosti.

4.1. Oživenie zamestnanosti po (prvej?) vlne recesie

V poslednom štvrtroku 2010, po takmer dvoch rokoch poklesu, sa objavil mierny rast zamestnanosti. Ten sa v ďalších dvoch štvrtrokoch (teda v prvom polroku 2011) upevnil a dosiahol až neočakávané proporcie. Práve na zhodnotenie vývoja v tomto bode obratu sa v tejto kapitole zameriavame.¹ Trh práce bol (v súlade s očakávaniami) zaťažený následkami predchádzajúcej recesie omnoho dlhšie, ako bol zaťažený výkon ekonomiky.

Medziročný rast zamestnanosti až o 2,1 % (t. j. o takmer 49 tis. osôb) v prvom štvrtroku a o 1,9 % (resp. 43 tisíc osôb) v druhom štvrtroku 2011 signalizoval razantný ústup prejavov prvej vlny² recesie už aj z trhu práce. Pravdaže, nemožno očakávať, že takéto

¹ Dôležité je, že v tomto časovom úseku dochádza k bodu obratu na trhu práce, ktorý je spojený so zaujímavými adaptačnými zmenami. Nie je dôležité, že ide konkrétne o prelom rokov 2010 a 2011 a prvý polrok 2011.

² O prvej vlne recesie tu hovoríme z dôvodu, že v čase prípravy textu sa očakávala jej ďalšia vlna, resp. minimálne vlna výrazného spomalenia ekonomického rastu (k tomu pozri napr. Morvay, K. a kol., 2011)).

relatívne vysoké tempo rastu zamestnanosti sa udrží dlhší čas. Výsledok v prvom polroku je totiž aj preto taký priaznivý, lebo vývoj v rovnakom období minulého roka bol mimoriadne nepriaznivý (efekt nízkej porovnávacjej bázy). Navyše, opätovné skomplikovanie vývoja v eurozóne a očakávanie druhej vlny krízy (či možno aj recesie) výrazne znižuje šancu na pokračovanie takého priaznivého vývoja.

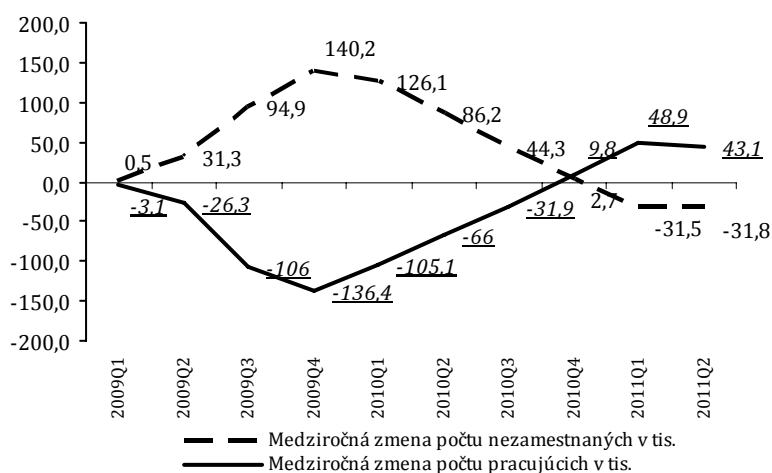
Hoci už na konci roka 2010 sa objavil mierny rast zamestnanosti, až v prvom polroku 2011 bol rast zamestnanosti spojený s poklesom počtu nezamestnaných (graf 4.1). Keďže rast počtu pracujúcich o približne 46,0 tisíc (1. polrok) bol sprevádzaný poklesom počtu nezamestnaných o 31,7 tisíc, je zrejmé, že objem pracovnej sily narástol (konkrétne o 14,4 tis.). Možno hodnotiť pozitívne, že ústup nezamestnanosti sa nedosiahol vytláčaním osôb z trhu práce (znižovaním počtu pracovných síl – čo je hospodárskopolitický manéver dosiahnuteľný nástrojmi dôchodkovej, sociálnej či školskej politiky), ale dosiahol sa pri rastúcom počte osôb zapojených do trhu práce.

Kým pokles reálneho HDP trval štyri štvrtroky, pokles počtu pracujúcich trval 7 štvrtrokov. Vo vývoji zamestnanosti vidno pomalší pád, ale aj vleklé dno a pomalšie oživenie (v porovnaní s vývojom výkonu ekonomiky). Z údajov grafu 4.1 vyplýva:

- Recesia sa v ukazovateli zamestnanosti odráža neskôr ako v ukazovateli produkcie. Ukazovatele trhu práce zareagovali na nástup ekonomickej recesie oneskorene (minimálne dva štvrtroky po prejavení recesie v ukazovateľoch produkcie; k tomu napr. Morvay a kol., 2010).
- Výkyv v počte pracujúcich je menší (má menšiu amplitúdu) ako výkyv v produkcii.
- Vývoj počtu pracujúcich je negatívny omnoho dlhší čas ako vývoj HDP.

Graf 4.1

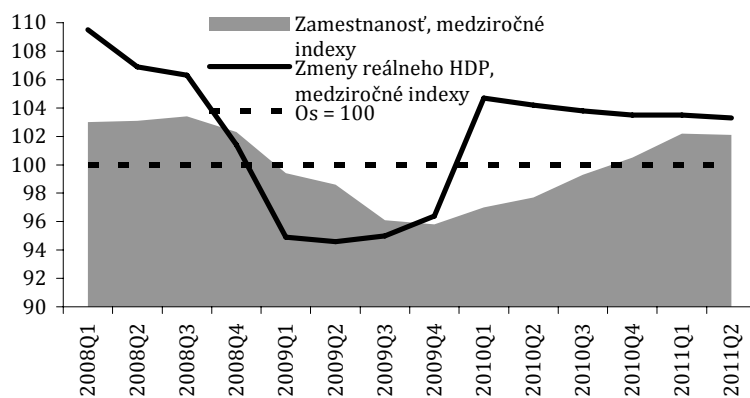
Medziročné zmeny počtu pracujúcich a počtu nezamestnaných (v tis.)



Prameň: Štatistický úrad SR, VZPS.

Graf 4.2

Zamestnanosť v recesii a po nej: časovo posunuté dno, pomalší obrat ako vo vývoji výkonu (HDP)



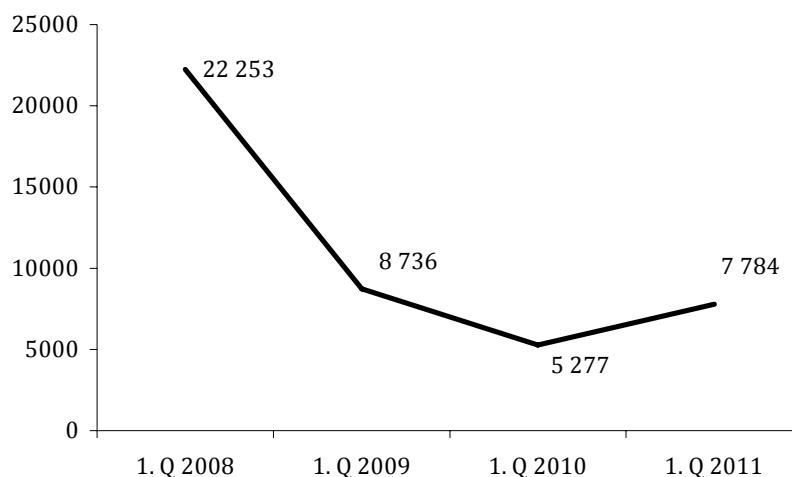
Poznámka: Ide o zamestnanosť podľa ESA 95.

Prameň: Štatistický úrad SR.

Sprievodným javom obratu vo vývoji zamestnanosti na prelome rokov 2010/2011 bol medziročný nárast počtu voľných pracovných miest v databázach úradov práce (graf 4.3). Krivka vývoja miery nezamestnanosti aj počtu pracujúcich v roku 2010 bola akoby zrkadlovým obrazom vývoja rovnakých veličín z roku 2009 (grafy 4.4 a 4.5). Následne je celá krivka vývoja v prvom polroku posunutá k priaznivejším hodnotám.

G r a f 4.3

Počet voľných pracovných miest v databázach ÚPSVaR



Poznámka: Počet voľných pracovných miest (VPM) v databázach úradov práce nepredstavuje celkový počet voľných pracovných miest v ekonomike (značná časť pracovných kontraktov sa uzavrie bez toho, aby boli tieto miesta hlásené ako voľné na účely ÚPSVaR). Napriek tomu je počet VPM vhodným indikátorom formovania dopytu po pracovnej sile. Priemery z mesačných údajov.

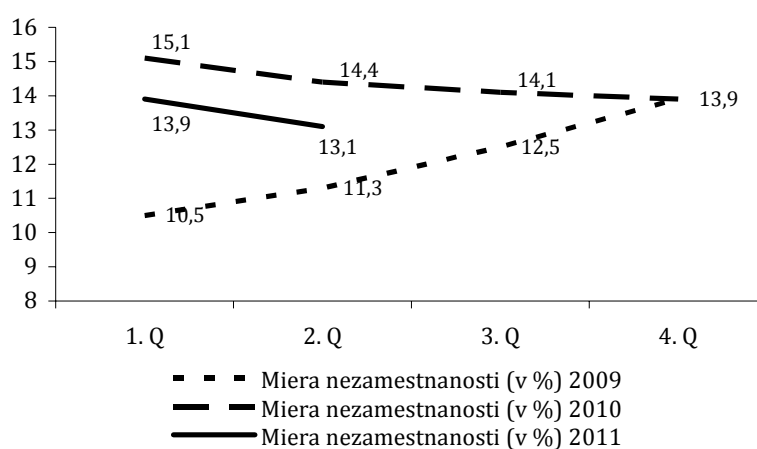
Prameň: ÚPSVaR.

Miera nezamestnanosti (podľa Výberového zisťovania pracovných síl – VZPS) vo 4. štvrtroku 2010 prvýkrát nebola vyššia ako v rovnakom štvrtroku predchádzajúceho roka (graf 4.4). Kým miera nezamestnanosti (podľa VZPS) v roku 2009 každým

štvrtrokom stúpala, v roku 2010 a v prvom polroku 2011 už každým štvrtrokom klesala. Tak došlo k tomu, že pôvodne dramatický rozdiel v mierach nezamestnanosti medzi rokmi 2009 a 2010 (pozri 1. Q v grafe 4.4) sa úplne vytratil a koncoročná miera nezamestnanosti (4. Q) v roku 2010 už bola rovnaká ako v predchádzajúcom roku. Samozrejme, priemerná hodnota miery nezamestnanosti v roku 2010 je výrazne nad úrovňou z roku 2009. Ale sklon kriviek vývoja je opačný a v poslednom štvrtroku 2010 sa stretli v jednom bode (na hodnote 13,9 %). V prvom polroku 2011 je už zjavný medziročný pokles takto meranej miery nezamestnanosti.

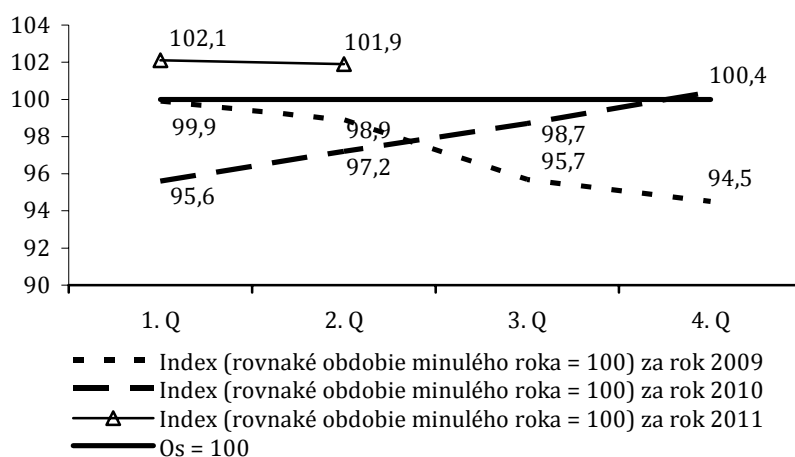
G r a f 4.4

Miera nezamestnanosti (podľa VZPS, v %)



Prameň: Štatistický úrad SR, VZPS.

Graf 4.5

Medziročná zmena zamestnanosti (počtu pracujúcich)

Prameň: Štatistický úrad SR, VZPS.

Na Slovensku bol dlhodobo vysoký tzv. prah pre rast zamestnanosti (pozri napr. Morvay, 2009). Tento prah je kritickou hodnotou ekonomického rastu, pri ktorej už obyčajne začne rásť aj zamestnanosť. Vysoká hodnota tohto prahu je typická pre ekonomiky, ktoré prekonávajú „technologickú medzeru“: vplyvom nových technológií silno rastie produktivita, krajina dobieha technologické a produktivné zaostávanie za najvyspelejšími ekonomikami. V dôsledku toho sa dosahuje ekonomický rast bez potreby zvyšovať zamestnanosť. Až rast výstupu ekonomiky nad kritickou hranicou je spojený s rastom zamestnanosti. Pri slabšom raste výstupu stačí na jeho krytie rast produktivity. Preto v ekonomike SR nie je obvyklé, ak sa relatívne slabý ekonomický rast spája s relatívne silným rastom zamestnanosti tak, ako sa to stalo v prvom polroku 2011 (ak spomíname *relatívne slabý* či

relatívne silný rast, chápeme ho vzhľadom na obvyklé doterajšie pomery v ekonomike SR).

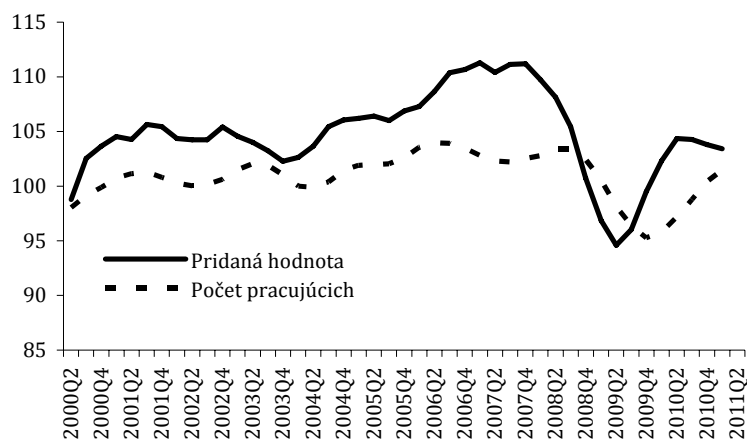
Na znázornenie vzťahu medzi ekonomickým rastom, produktivitou a zamestnanosťou využívame medziročné zmeny reálnej hrubej pridanej hodnoty (je to podstatná časť HDP, ktorá viac súvisí so zamestnanosťou ako celkový HDP) a medziročné zmeny počtu pracujúcich podľa výberového zisťovania pracovných síl. Krátkodobé výkyvy tu zmierňujeme používaním kľzavých priemerov (za tri obdobia).

Ako je zrejmé z časových radov v grafe 4.6, medzi tempom rastu pridanej hodnoty a tempom rastu zamestnanosti zvyčajne existoval značný rozdiel (s výnimkou niektorých momentov, ako napr. tretí štvrt'rok 2003).

G r a f 4.6

Vývoj hrubej pridanej hodnoty a počtu pracujúcich

(medziročné zmeny, rovnaké obdobie predchádzajúceho roka = 100)



Poznámky: Ide o kľzavé priemery ukazovateľov (za tri obdobia) zmeny pridanej hodnoty v stálych cenách, počet pracujúcich podľa VZPS.

Prameň: Štatistický úrad SR, databáza Slovstat.

To, čo sa deje s ekonomickým rastom a so zamestnanosťou v roku 2011, je do istej miery zrkadlovým obrazom vývoja z rokov 2009 – 2010. V roku 2009 prudko klesla tvorba pridanej hodnoty a pokles zamestnanosti sa dostavil až neskôr. V roku 2010 sa obnovil rast ekonomiky (a ten rast bol nečakane silný) a rast zamestnanosti za ním v čase znovu zaostal, zamestnanosť ešte stále klesala. V tejto logike omeškovania pohybov zamestnanosti za pohybom pridanej hodnoty potom ani nie je až také prekvapujúce, ak sa pri spomalení rastu pridanej hodnoty v prvom polroku 2011 objavuje relatívne silný rast zamestnanosti.

Omeškovanie v pohyboch zamestnanosti za pohybmi pridanej hodnoty je nápadné hlavne pri podstatných výkyvoch v dynamike pridanej hodnoty (pri malých výkyvoch je táto väzba nevýrazná). Zdôvodnenie omeškania rastu zamestnanosti za rastom pridanej hodnoty v období 2010/2011 by mohlo byť asi takéto:

1. Keď sa po prepade ekonomiky znovu objavuje rast pridanej hodnoty, je racionálne, ak sa podniky v prvej chvíli rozhodnú tlačiť na rast produktivity. Vzhľadom na predchádzajúce skúsenosti s recesiou však podniky odkladajú prijímanie nových pracovníkov až do momentu, keď už ďalšie zvýšenie produkcie nedokážu pokryť maximalizáciou produktivity práce.
2. Časť podnikov veľmi pravdepodobne v priebehu prepadu neznížila stav pracujúcich až na takú mieru, aká by zodpovedala výpadku produkcie. Zostala jej tak aj čiastočne využívaná pracovná sila, ktorú možno znovu zapojiť v momente zvýšenia dopytu. Aj preto nevzniká potreba rastu počtu pracujúcich hneď po obnovení ekonomického rastu.
3. V dôsledku javov uvedených v bodoch 1. a 2. dochádza k značným výkyvom v produktivite: silný rast pridanej hodnoty

zvládnutý bez rastu zamestnanosti viedol v roku 2010 k expanzii produktivity práce: hneď po objavení sa rastu pridanej hodnoty skočila produktivita nahor o viac ako 10 % (1. Q 2010), celoročné priemerné tempo rastu produktivity dosiahlo 6,7 %.

4. Uvedený silný rast produktivity práce je problematické udržať počas dlhšieho obdobia. Na porovnanie: priemerné tempo rastu takto meranej produktivity bolo v období 2000 až 2008 na úrovni 4,1 %. Hodnoty z roka 2010 tak boli vysoko nadpriemerné a dlhodobo neudržateľné. Zrejme na prelome rokov 2010 a 2011 sa vyčerpala možnosť pokrývať rast produkcie výlučne maximalizáciou produktivity a musel prísť „skok v zamestnanosti“. A to aj napriek tomu, že rast ekonomiky sa už ďalej nezrýchľoval, skôr naopak. Očakávania boli v tomto období ešte skôr priaznivé, známky „druhej vlny recesie“ ešte neboli zjavné.

Relatívne silný rast zamestnanosti pri spomaľovaní rastu ekonomiky v prvom polroku 2011 potom ani nie je taký absurdný jav, ako by sa zdalo na prvý pohľad. Treba však rátať aj s tým, že tento jav ustúpi. Po spomalení rastu ekonomiky v priebehu roka 2011 a po výraznom zhoršení očakávaní sa zrejme spomalí aj rast zamestnanosti. Slabý ekonomický rast v blízkej budúcnosti (zatiaľ nepredpokladáme pokles ekonomiky) už v ďalších štvrtrokoch 2011 ani 2012 nebude dostatočným ťahúňom rastu zamestnanosti.

4.2. Osobitosti vo vývoji štruktúry zamestnanosti a príjmov

Ekonomická recesia spravidla zrýchľuje štruktúrne zmeny. Práve týmito štruktúrnymi zmenami sa ekonomiky dostávajú „von z recesie“. Tu sa zaoberáme len malou výsečou takýchto

štruktúrnych zmien. Ekonomická recesia ovplyvnila jednotlivé segmenty trhu práce v SR s rôznou razanciou. Potvrďuje sa, že recesia má značný podporný vplyv na reštrukturalizáciu. Menil sa podiel segmentov na celkovej zamestnanosti a diferencovane sa vyvíjala aj cena práce či miera nezamestnanosti. Prispieva to k vyššej miere diferenciácie na trhu práce.

4.2.1. Substitúcie medzi formami postavenia v zamestnaní

Obnovený rast zamestnanosti (t. j. v prvom polroku 2011) nie je zaujímavý iba kvôli svojej sile. Je zaujímavý aj pre svoju štruktúru. Predtým sa stalo naposledy v prvom štvrtroku 2007, že rast počtu zamestnancov bol silnejší ako rast počtu podnikateľov. Už vo fáze pred recesiou bolo typické, že expandoval počet podnikateľov. Tempo rastu počtu podnikateľov bolo aj niekoľkonásobkom tempa rastu počtu zamestnancov (váha zamestnancov v celkovom objeme pracujúcich je však podstatne vyššia). Extrémny nepomer nastal na začiatku recesie: hlavne v prvom polroku 2009 bol pokles počtu zamestnancov sprevádzaný veľmi silným nárastom počtu podnikateľov. Zrejme prebiehala substitúcia závislej práce samostatnou zárobkovou činnosťou ako obranná reakcia pri zhoršení ekonomického vývoja.

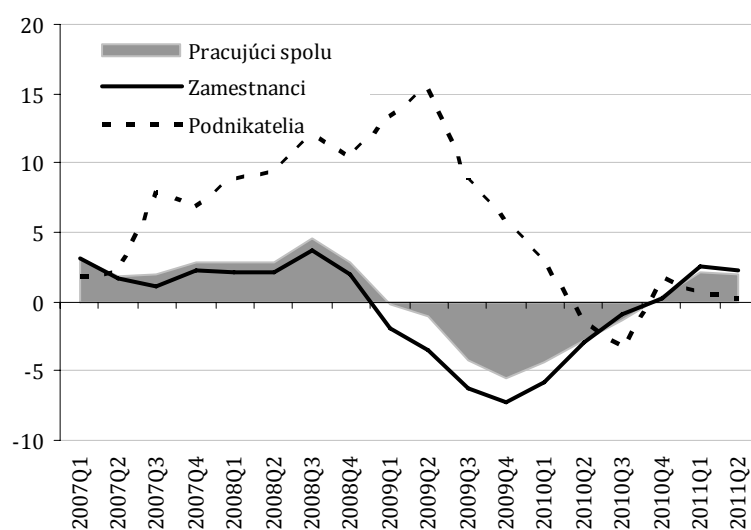
Skorá fáza recesie ešte podstatne zrýchľovala dlhodobjšie prítomnú štruktúrnú zmenu na trhu práce – nahrádzanie závislej činnosti samostatnou zárobkovou činnosťou.

Je zrejmé, že rozmach substitúcie závislej práce samostatnou zárobkovou činnosťou bol predovšetkým osobitosťou skorej fázy a začiatku pokročilej fázy. V grafe 4.7 jasne vidieť prudký nárast podielu samozamestnaných na celkovej zamestnanosti v období od posledného štvrtroka 2008 po druhý štvrtrok 2009. Vidno však aj to, že tento nárast podielu nebol novým javom, ktorý by

bol vyvolaný recesiou. Išlo skôr o posilnenie tendencie, ktorá v ekonomike bola prítomná už aj skôr. Mohla byť motivovaná znižovaním odvodovej záťaže, znižovaním nákladov práce, znižovaním rizík zamestnávateľa či obchádzaním pracovného práva. Recesia pridala nový stimul, ktorým sa spomenutá tendencia zvýraznila. V pokročilej a neskorej fáze počet samozamestnaných už nerastie, skôr kolíše. Podiel samozamestnaných na celkovej zamestnanosti ešte raz expanduje aj v pokročilej fáze, vysvetľujúcim faktorom je však skôr výrazný pokles počtu zamestnancov (čím narástla relatívna váha samozamestnaných).

G r a f 4.7

Medziročné zmeny vybraných súčastí celkovej zamestnanosti (v %)



Prameň: Štatistický úrad SR, VZPS.

Štruktúra prírastku zamestnanosti sa po ústupe recesie posunula v prospech závislej práce. A v rámci závislej práce boli dominantné nové zamestnania na plný pracovný čas.

Pritom pri prvom náraste zamestnanosti vo štvrtom štvrtroku 2010 (po jej prepade v recesii) to ešte boli práce na kratší čas, ktoré „potiahli“ celkový počet zamestnancov nahor. Počnúc skorou fázou sa zvýšil počet osôb, ktoré boli zamestnané na kratší pracovný čas. V súlade s tým stúpol aj počet „podzamestnaných“ osôb (ide o osoby, ktoré nedobrovoľne nevyužívajú celú svoju pracovnú kapacitu). Odvtedy sa štruktúra rastu menila: v celkovom prírastku počtu zamestnancov výrazne vzrástla váha zamestnancov zamestnaných na plný čas. Tak už v druhom štvrtroku 2011 (čo bol tretí štvrtrok s rastom zamestnanosti) bolo z celkového prírastku počtu zamestnancov 43,7 tis. až 39,9 tis. zamestnancov zamestnaných na plný pracovný čas.

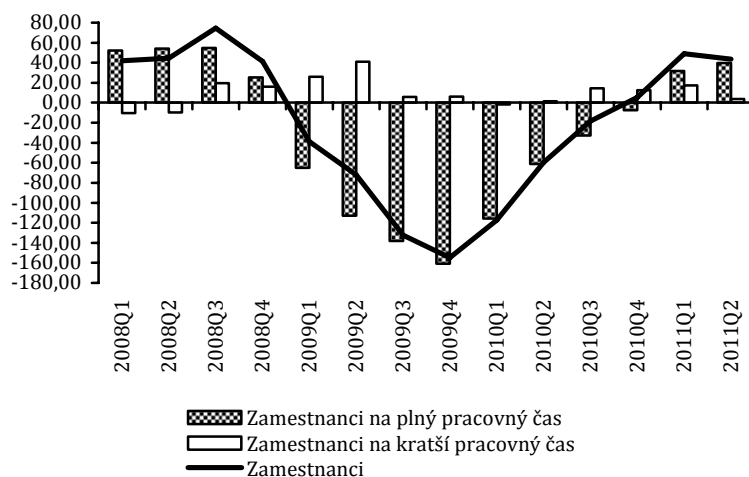
Podiel zamestnancov pracujúcich na kratší čas (na celkovom počte zamestnancov) dosiahol najviac 4,8 % (konkrétne to bolo v treťom štvrtroku 2010). Ešte aj táto hodnota je v medzinárodnom porovnaní veľmi nízka (v EÚ 27 presahuje podľa databáz Eurostatu 18 %, v bývalej EÚ 15 presahuje 21 %). Z toho vyplýva, že nerovnováha na trhu práce počas recesie sa iba v nevýznamnej miere riešila rozmachom zamestnávania na kratší pracovný čas.

Ale bez ohľadu na situáciu na trhu práce bol podiel osôb zamestnaných na kratší čas v SR veľmi nízky.

Taká štruktúra rastu zamestnanosti, aká sa ukázala v prvom polroku 2011, je výhodná aj pre fondy sociálneho zabezpečenia.³

³ Rastie totiž hlavne tá zložka celkovej zamestnanosti, ktorá je najvýznamnejšie odvodovo zaťažená (t. j. zamestnanci). Nie je pritom vylúčené, že už aj prebiehajúca spoločenská diskusia o odvodovej reforme mohla napomôcť to, že sa priblížila expanzia živnosti (zatiaľ je však toto tvrdenie v hypotetickej rovine).

Graf 4.8

Medziročné prírastky počtu zamestnancov (v tis. osôb)

Poznámka: Počet zamestnancov v grafe je súčtom počtu zamestnancov na plný pracovný čas a počtu zamestnancov na kratší pracovný čas.

Prameň: Vlastné výpočty na základe údajov Štatistického úradu SR.

4.2.2. Zvýraznená výhoda vysokého stupňa vzdelania

Pri ukazovateľoch trhu práce vidíme heterogénnosť vývoja v segmentoch podľa stupňa vzdelania. Následky recesie na segmenty trhu práce v SR (podľa stupňa vzdelania pracovníkov) možno podľa empirickej skúsenosti z obdobia 2008 – 2011 fázo-vať nasledovne:

1. *Fáza prvá:* Recesia sa prejavila v ukazovateľoch produkcie, nie však v ukazovateľoch trhu práce. Trh práce sa vyvíja skôr ako funkcia predchádzajúceho úspešného makroekonomického vývoja (mimoriadne silného ekonomického rastu). Zamestnávateľia mohli mylne predpokladať krátkodobý či

nevýrazný charakter prichádzajúcej recesie. Okamžitému znižovaniu počtu pracovníkov v závislosti od vývoja produkcie bránila aj pracovná legislatíva.

2. *Fáza druhá:* Približne dva štvrťroky po objavení sa prepadu v indikátoroch produkcie vidno aj vplyv na ukazovatele trhu práce. V prvom rade sa to v tejto fáze týkalo pracovníkov s nízkym stupňom vzdelania a nízkou kvalifikáciou. Zamestnávateľa sa v očakávaní blízkeho konca recesie nezbavovali kvalifikovanej pracovnej sily, keďže oprávnene predpokladali jej ťažké opätovné získavanie po opätovnom oživení produkcie. V tejto fáze narastal segment neúplne využívanej pracovnej sily (odklad prepúšťania neúplne využitých pracovníkov s výhľadom ich opätovného plného využitia pri oživení).
3. *Fáza tretia:* Zhoršenie indikátorov trhu práce sa týka už všetkých segmentov, t. j. aj pracovníkov s vysokým stupňom vzdelania a vysokou úrovňou kvalifikácie. Zamestnávateľa už vnímajú značnú hĺbku recesie aj jej komplikované prekonávanie a uvoľňujú aj vzdelanejšiu a kvalifikovanejšiu pracovnú silu. Klesá aj tolerancia zamestnávateľov voči neúplnému využívaniu pracovnej sily a tak sa ukazovatele trhu práce zhoršujú veľmi citelne.
4. *Fáza štvrtá:* Hoci sa objavuje opätovné zlepšenie vývoja ukazovateľov produkcie, ukazovatele trhu práce sa vyvíjajú naďalej nepriaznivo. Zamestnávateľa opatrne vnímajú prejavy oživenia dopytu, nereagujú na prvé pozitívne známky v dopyte prijímaním nových pracovníkov. Prijímanie pracovníkov sa realizuje až po stabilizácii prejavov oživenia, resp. po prekročení ich kritickej úrovne.
5. *Fáza piata:* Dlhšie obdobie trvajúce zlepšenie v ukazovateľoch produkcie je sprevádzané zlepšením parametrov (ne)zamestnanosti. Rast zamestnanosti je dokonca silnejší,

ako bývalo v minulosti bežné pri danej dynamike pridanej hodnoty.

Obnovenie rastu zamestnanosti v poslednom štvrtroku 2010 bolo v SR spojené so zvláštnym javom v štruktúre zamestnanosti – ide o akýsi boom v zamestnávaní vysokokvalifikovaných osôb. Je pozoruhodné, že v období medzi koncami rokov 2008 a 2010 (teda v období mimoriadne nepriaznivého vývoja na trhu práce) rástol počet vysokoškolsky vzdelaných (VŠ) pracujúcich podstatne rýchlejšie ako vo veľmi úspešnom predkrízovom období 2006 – 2008. A to hlavne vďaka vývoju v poslednom štvrtroku 2010. Vtedy počet vysokoškolsky kvalifikovaných pracujúcich stúpol medzikvartálne o 20 tisíc osôb, medziročne o takmer 60 tisíc.

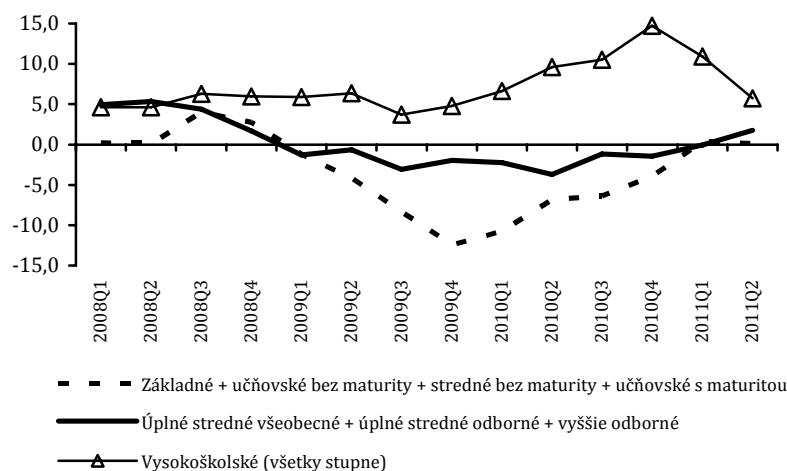
V momente obnovenia rastu zamestnanosti (v poslednom štvrtroku 2010) vzrástol počet zamestnaných iba v kategórii vysokoškolsky vzdelaných (graf 4.9). Ten nárast bol však taký silný, že vďaka nemu vzrástla aj celková zamestnanosť. V ostatných kategóriách (podľa stupňa vzdelania) v tom istom čase ešte pokračoval pokles počtu pracujúcich. A v tejto súvislosti nie je veľmi dôležité, ako k tomuto rastu zamestnanosti vysokoškolsky vzdelaných osôb došlo: či sa zvyšoval kvalifikačný stupeň osôb, ktoré už predtým pracovali aj s nižším vzdelaním, alebo či expandoval počet obyvateľov s VŠ vzdelaním, alebo sa jednoducho dopyt po pracovnej sile preorientoval na vyššie kvalifikované osoby. Je možné, že vysokoškolsky vzdelaní pracovníci vytlačali pracovníkov s nižším stupňom vzdelania.

Pozitívnu stránkou takéhoto vývoja je, že je nepriamym dôkazom štruktúrnej zmeny od menej náročných k náročnejším činnostiam. Alebo môžeme hovoriť o tom, že vzdelanie sa stalo najúčinnnejším protikrízovým opatrením. Negatívnou stránkou je,

že práca sa stáva ešte viac „výsadou vzdelaných“. A to nie je žiaduci stav, obzvlášť v takej ekonomike, ktorá už dlhodobo dosahuje slabé výsledky v miere zamestnanosti nízkokvalifikovaných osôb. Je to silný podporný argument pri tvorbe špeciálnych politík trhu práce orientovaných na nižšie kvalifikované skupiny: je totiž zrejmé, že vývoj po recesii bude veľmi silno nahrávať vysoko-kvalifikovaným a obnovený ekonomický rast ešte dlho nepomôže pri zamestnávaní nižšie kvalifikovaných. K tomu viedla prísna racionalizácia využívania pracovných síl v podnikoch počas recesie. Hrozí tým posilnenie deliacej osi medzi segmentmi na trhu práce a je to v kolízii s princípom „inkluzívneho rastu“.

G r a f 4.9

Medziročné zmeny počtu pracujúcich v kategóriách podľa vzdelania (%)



Prameň: Vlastné výpočty na základe údajov Štatistického úradu SR.

V tejto súvislosti je priaznivým znamením, že pokračujúci rast zamestnanosti začal do zamestnania vťahovať aj ostatné

kategórie osôb (myslíme tým kategórie podľa vzdelania). Prejav tejto tendencie je prítomný už v druhom štvrtroku 2011: Pri pokračujúcom, ale zmiernenom raste zamestnanosti v kategórii vysokoškolsky vzdelaných sa objavil rast zamestnanosti aj v kategóriách s nižšími stupňami vzdelania.⁴ Takýto rast zamestnanosti má vyššiu kvalitu, vťahuje širšie spektrum osôb, lepšie napomáha inklúziu.

Možno zhrnúť, že relatívna výhoda pracovníkov s vysokým stupňom vzdelania sa v čase recesie zvýšila. V recesii sa ukazuje jednoznačne vyššia „odolnosť“ vysokovzdelanej pracovnej sily voči negatívnym ekonomickým šokom. V kategórii vysokoškolsky vzdelaných v žiadnej fáze recesie nedošlo k poklesu počtu pracujúcich. Najvýraznejší prepád v počte pracujúcich sa týkal kategórie s najnižším stupňom vzdelania. Výhoda vysokého stupňa vzdelania bola mimoriadne výrazná hneď na začiatku, v skorej fáze (keď zamestnanosť v kategórii VŠ vzdelaných akoby nerušene rástla a v ostatných kategóriách prudko klesla) a potom na konci recesie (keď celková zamestnanosť rástla, ale prospech z rastu mala iba kategória najvyššie vzdelaných).

Je zaujímavé, že recesia mala výrazne heterogénny vplyv na kategórie pracujúcich podľa veku. To však nie je iba prejavom prepúšťania mladších a menej skúsených pracovníkov. Je to aj prejav predlžovania vzdelávania a prípravy pred vstupom na trh práce (s cieľom vyhnúť sa príchodu na trh práce v nepriaznivom období). Skutočnosť, že nejde o jav spojený iba s recesiou, vyplýva aj z poklesu zamestnanosti v tejto kategórii už pred nástupom

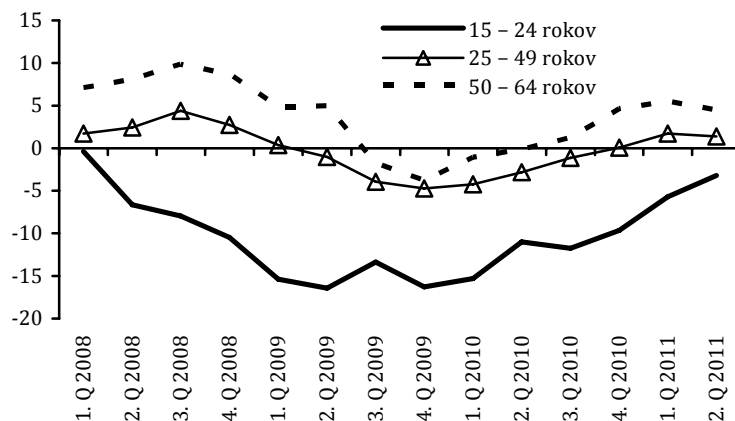
⁴ Na účely sledovania štruktúrnych zmien podľa úrovne vzdelania pracujúcich sme účelovo vytvorili tri základné kategórie:

1. pracujúci so základným, učňovským a stredným vzdelaním bez maturity;
2. pracujúci s úplným stredným všeobecným, úplným stredným odborným a vyšším odborným vzdelaním;
3. pracujúci s vysokoškolským vzdelaním (všetky stupne VŠ vzdelania).

recesie. Na konci neskorej fázy sa zastavil pokles počtu pracujúcich v kategóriách 25 – 49 rokov aj 50 – 64 rokov, pokles však stále pokračoval v kategórii najmladšej pracovnej sily.

G r a f 4.10

Medziročná zmena počtu pracujúcich v kategóriách podľa veku
(v %)



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR.

V období obnovenia rastu zamestnanosti (4. Q 2010) bola zamestnanosť nad predrecesnou úrovňou (4. Q 2008) iba v niekoľkých odvetviach, medzi nimi výrazne vynikalo odvetvie informácie a komunikácia. Okrem odvetvia informácií a komunikácie možno hovoriť iba o malom počte odvetví, v ktorých bola zamestnanosť po recesii vyššia ako pred jej nástupom. Minimálne v troch z nich je vysoká ingerencia štátu (verejná správa, vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna pomoc).

Pri zmenách vplyvu recesie na štruktúru zamestnanosti hrá významnú rolu vývoj očakávaní a konfrontácia očakávaní so skutočným

vývojom ekonomiky. V skorej fáze bolo prítomné optimistické očakávanie, že dôjde iba k spomaleniu rastu ekonomiky SR. Adaptácia na tento stav bola spojená so znižovaním potenciálnych rizík a nákladov (pre zamestnávateľa) spojených so štandardnými pracovnými pomermi. Preto napríklad dosiahlo svoj vrchol nahradzanie závislej práce samostatnou zárobkovou činnosťou.

V pokročilej fáze aktéri na trhu práce identifikovali hĺbku recesie, skorigovali svoje prvotné očakávania a vplyv na zamestnanosť bol podstatne významnejší. Adaptačné zmeny typické pre skorú fázu sa ukazujú ako nedostatočné. Dochádza k razantnému poklesu celkovej zamestnanosti, štrukturálne zmeny typické pre skorú fázu sa zmierňujú.

V neskorej fáze pôsobí historická pamäť zamestnávateľov proti rastu zamestnanosti aj vtedy, keď už výkon ekonomiky opätovne rastie.

Možno zhrnúť, že recesia:

- posilnila pozíciu najvyššie vzdelaných pracovníkov,
- znevýhodnila segment najmladších pracovníkov,
- vynútila si, hlavne v skorej fáze, ďalší rozmach samostatnej zárobkovej činnosti na úkor závislej práce,
- iba nevýrazne posilnila segment zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas,
- nezmenila dynamiku zamestnanosti v niektorých mladých a silno expandujúcich odvetviach (informácie a komunikácia).

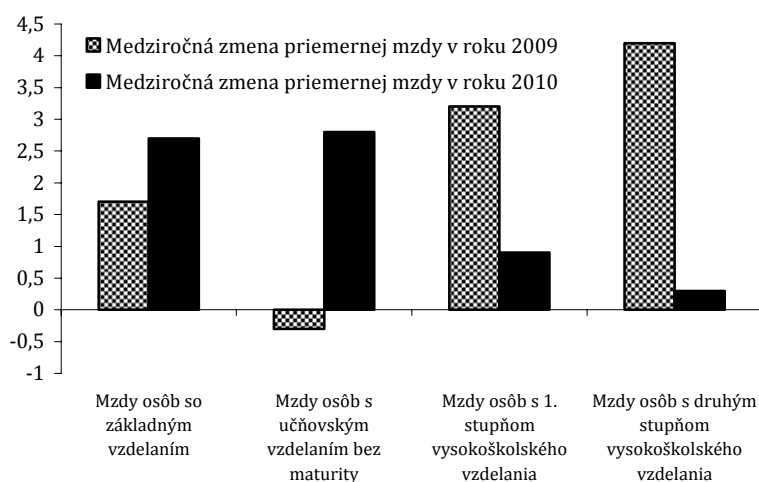
4.2.3. Zmeny v štruktúre miezd a príjmov

V roku 2009 kleslo tempo rastu priemernej nominálnej mzdy na dovtedajšie minimum od vzniku SR (na 3 %). Aj toto – na dovtedajšie pomery veľmi nízke – číslo skrýva v sebe značnú

rôznorodosť v kategóriách podľa stupňa vzdelania. V kategóriách pracovníkov s nižším stupňom vzdelania došlo dokonca aj k medziročnému poklesu priemernej nominálnej mzdy (konkrétne v kategórii pracovníkov s učňovským vzdelaním bez maturity to bolo o 0,3 %, pozri graf 4.11). Pritom v kategórii pracovníkov s dosiahnutým druhým stupňom vysokoškolského vzdelania došlo aj v „krízovom“ roku k nárastu priemernej mzdy o 4,2 %. Možno teda očakávať, že v priebehu recesie aj z tohto dôvodu (a, samozrejme, nielen z tohto) vzrastie mzdová aj celková príjmová diferenciácia.

G r a f 4.11

Medziročná zmena priemernej nominálnej mzdy v rokoch 2009 a 2010 (v %) vo vybraných kategóriách podľa dosiahnutého stupňa vzdelania



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR.

Je pozoruhodné, že ani rekordne nízke tempá rastu priemernej nominálnej mzdy v rokoch 2009 a 2010 neznamenal pokles reálnej mzdy. Miera inflácie totiž takisto klesla na neobvykle nízke

hodnoty. Spomalený rast priemernej nominálnej mzdy spolu s oživením inflácie však už v prvom polroku 2011 viedol k poklesu reálnej mzdy.

T a b u l' k a 4.1

Porovnanie vývoja nominálnej mzdy, cenovej hladiny a reálnej mzdy

	1. polrok 2008	1. polrok 2009	1. polrok 2010	1. polrok 2011
Tempo medzироčného rastu priemernej nominálnej mzdy, v %	9,8	3,8	2,9	3,0
Tempo medzироčného rastu spotrebiteľských cien, v %	4,3	2,5	0,9	3,6
Tempo medzироčnej zmeny reálnej mzdy, v %	5,3	1,3	2,0	-0,6

Prameň: Štatistický úrad SR.

Je však zaujímavé, že pokles reálnej mzdy v prvom polroku 2011 nebol spojený s poklesom objemu príjmov v sektore domácností. Nominálna mzda síce rástla pomaly, zato však významne vzrástol počet jej poberateľov (počet zamestnancov).

Navyše, mzdy tvoria len časť príjmov domácností (hrubé mzdy tvorili v 1. Q 2011 necelých 40 % celkového objemu tzv. bežných príjmov domácností v SR). Domácnosti poberajú aj sociálne dávky vrátane dôchodkov, príjmy z majetku alebo príjmy z podnikania (tzv. zmiešané dôchodky). Súčet všetkých tzv. bežných príjmov domácností sa vyvíjal podstatne priaznivejšie ako reálna mzda.

Napriek slabému rastu priemernej mzdy a miernemu poklesu reálnej mzdy sa podstatne zlepšil vývoj príjmov domácností. Možno to dokázať dvojakým spôsobom: zrýchlil sa jednak rast príjmov sektora domácností ako celku, okrem toho z rodinných účtov možno vyčítať zrýchlenie rastu priemerného peňažného

príjmu jednotlivca. Kategórie, s ktorými tu pracujeme, majú širší záber ako priemerná mzda a lepšie vypovedajú o príjmovej situácii.

Prvý pohľad – príjmy sektora domácností

Prvý pohľad je na príjmy sektora domácností ako celku. Pokles reálnej mzdy nebránil rastu reálnych príjmov sektora domácností. Bežné príjmy sektora domácností vzrástli v prvom polroku 2011 o 5,1 % (v rovnakom období predchádzajúceho roka ešte klesali, konkrétne o 2 %). Táto kategória príjmov v sebe zahŕňa príjmy domácností zo zamestnania, z podnikania, majetku aj sociálnych dávok.

Inou vhodnou kategóriou je disponibilný príjem sektora domácností. Odráža výšku príjmu, ktorým domácnosti skutočne disponujú (teda po očistení bežného príjmu napríklad o dane, odvody). Disponibilný príjem je ten, ktorý je „k dispozícii“ na krytie spotreby a tvorbu úspor. Tento disponibilný príjem domácností v prvom polroku medzioročne vzrástol o 5,9 % (v rovnakom období predchádzajúceho roka ešte tiež klesal, o 1,0 %). Ak zoberieme do úvahy rast cenovej hladiny (v prvom polroku 2011 o 3,6 %) a o tento rast cenovej hladiny upravíme tempá rastu príjmov, dostaneme nasledovné hodnoty:

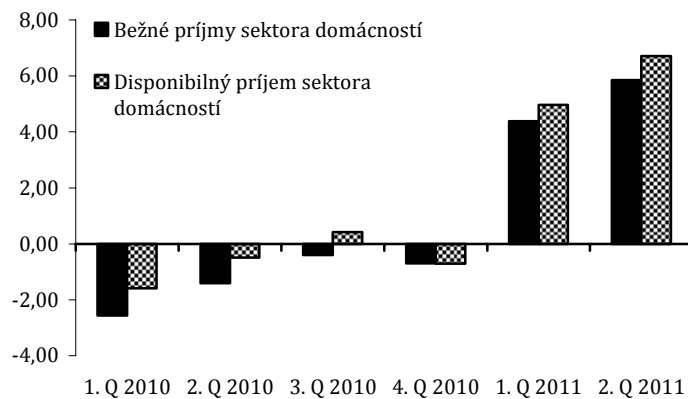
- bežné príjmy sektora domácností sa medzioročne zvýšili o 1,5 %;
- disponibilné príjmy sektora domácností sa medzioročne zvýšili o 2,2 %.

V grafe 4.12 si možno všimnúť, že rast oboch spomenutých kategórií príjmov sa medzi štvrt'rokmi prevažne zrýchľoval a je dobre viditeľný postupný obrat vo vývoji v čase prekonávania ekonomickej recesie. Pravda, tento pohľad si všíma sektor ako celok,

nevšima si príjem jednotlivca. Preto pohľad na sektor domácností je vhodné doplniť o pohľad na rozpočet člena domácnosti.

G r a f 4.12

Medziročné zmeny bežných príjmov a disponibilných príjmov sektora domácností (%)



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR.

Druhý pohľad – peňažné príjmy člena domácnosti

Ak využijeme tzv. rodinné účty na to, aby sme zistili medziročnú zmenu priemerného peňažného príjmu člena domácnosti, získavame obraz ešte výraznejšieho obratu vo vývoji medzi rokmi 2010 a 2011 ako pri už uvedených ukazovateľoch príjmov sektora domácností (graf 4.13). Napríklad peňažný príjem na mesiac a osobu stúpol z úrovne 376,6 eur v prvom polroku 2010 na 401,8 eur v prvom polroku 2011. To je nárast o 6,7 %. Pri zohľadnení inflácie je to stále reálny rast o 3,0 %.

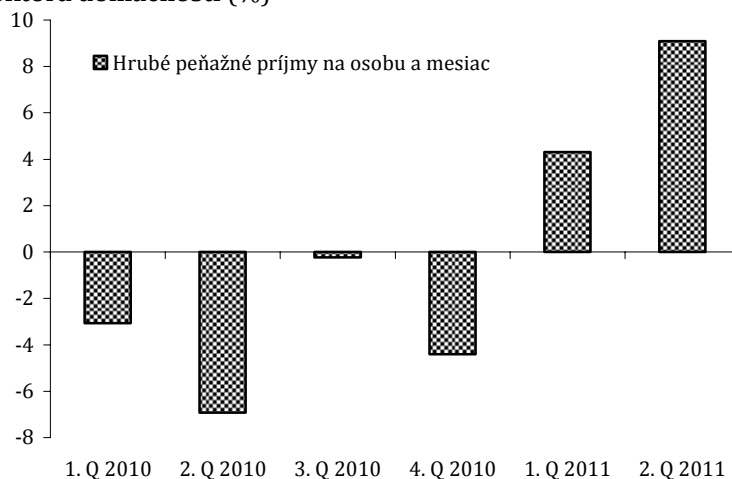
Ak z celkového objemu hrubých peňažných príjmov vyčleníme tzv. pracovné príjmy (príjmy zo zamestnania a príjmy z vlastného súkromného podnikania spolu), zistíme v rovnakom období

priam prekvapujúco vysoký ich medziročný rast na úrovni až 14,3 %. Nesúlad medzi slabým rastom priemernej mzdy a silným rastom pracovných príjmov členov domácností sa dá (okrem metodického rozdielu v získavaní dát) aspoň sčasti vysvetliť týmito faktormi:

- Priemerná mzda síce rástla iba mierne, ale zvýšil sa počet jej poberateľov (vzrástla zamestnanosť). Rast priemerného príjmu člena domácnosti zo zamestnania je tak podstatne silnejší ako rast priemernej mesačnej mzdy.
- Silno rástol objem príjmov členov domácností z podnikania (v prvom polroku medziročne až o 23,5 %). Tie však majú menšiu váhu v štruktúre príjmov.

G r a f 4.13

Medziročné zmeny bežných príjmov a disponibilných príjmov sektora domácností (%)



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR.

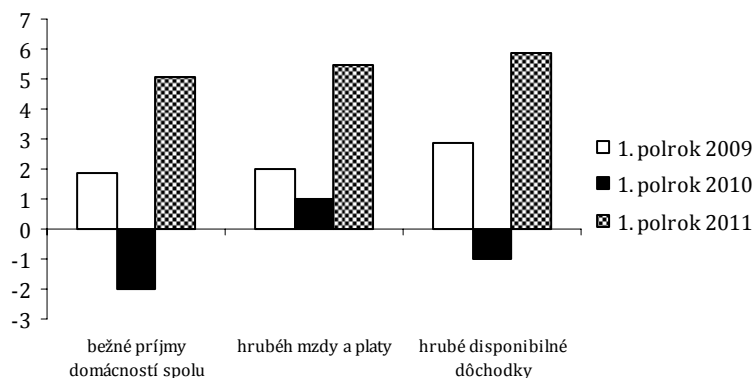
Možno zhrnúť, že slabý rast priemernej nominálnej mzdy (o 3 %) a mierny pokles reálnej mzdy (o 0,9 %) rozhodne neznamená rovnako nepriaznivý vývoj príjmov domácností v SR. Rast miezd zostáva zatiaľ nízky kvôli opatrnosti zamestnávateľov po rozsiahlych otrasoch v predchádzajúcom období. Zato však rastie počet poberateľov miezd. A to spolu s rastom niektorých ďalších typov príjmov (príjmy z podnikania) kompenzuje neuspokojivý mzdový vývoj.

Ak stúpol disponibilný príjem, tak jeho prírastok sa musel použiť buď na rast spotreby, alebo na rast úspor. Konečná spotreba domácností stagnovala (presnejšie, v prvom štvrtroku 2011 bol medziročný pokles spotreby o 0,1 % – úplne rovnako ako v rovnakom období minulého roka). Prírastok disponibilného príjmu sa premietol do rastu úspor domácností. Úspory vytvorené z príjmov v prvom štvrtroku boli až o 42 % vyššie ako úspory vytvorené v rovnakom štvrtroku 2010.

Nepriaznivý vývoj priemernej reálnej mzdy tak celkom preukázateľne nevedol k poklesu príjmov sektora domácností. Pravda, tu sa hovorilo o celkových objemoch príjmov domácností, takáto štatistika nehovorí nič o príjmovom rozvrstvení (o tom však nehovorí ani priemerná mzda). Na základe týchto makroekonomických veličín nemožno vylúčiť, že príjmová situácia niektorých kategórií domácností sa výrazne zhoršila. Ale rovnako nemožno ani automaticky spájať mierny pokles priemernej reálnej mzdy s nepriaznivým vývojom príjmovej situácie sektora domácností ako celku.

G r a f 4.14

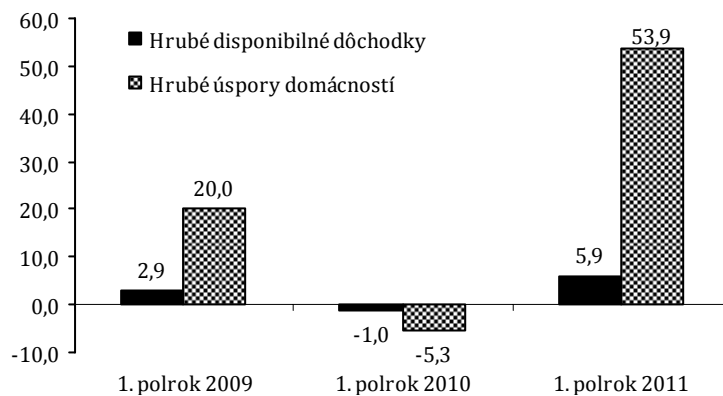
Medziročné zmeny vybraných kategórií príjmov domácností (v %) v prvých polrokoch 2009 až 2011



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR.

G r a f 4.15

Medziročné zmeny disponibilných dôchodkov a tvorby úspor domácností (%) v prvých polrokoch 2009 až 2011



Poznámka: Nejde o zmeny celkového objemu naakumulovaných úspor domácností. Je to medziročná zmena v tvorbe úspor v danom štvrtroku, ide o tokovú veličinu. Hrubé úspory sú jednou z foriem použitia disponibilného dôchodku (predstavujú menšiu časť použitia disponibilného dôchodku).

Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR.

4.3. Riziká vývoja a výzvy pre hospodársku politiku

Predchádzajúce hodnotenie procesov na trhu práce počas prekonávania recesie pomáha odhaliť niekoľko zásadných problémov, ktoré sú charakteristické pre túto fázu a vyžadujú reakciu hospodárskej politiky:

1. Ešte výraznejšie znevýhodnenými sa stali osoby s nízkou úrovňou vzdelania a kvalifikácie.

Ako vyplýva aj z kapitoly *Zhodnotenie vývojových tendencií na trhu práce krajín EÚ a ich konfrontácia s vývojom v SR* v tejto publikácii, nedostatočná tvorba pracovných miest pre menej vzdelanú časť pracovnej sily je chronickým problémom trhu práce v SR. Zmeny vývojových tendencií počas recesie a pri jej prekonávaní však robia tento problém ešte vypuklejší. Hoci hospodárskopolitické strategické dokumenty už dlhší čas hovoria o potrebe rozvíjania tzv. znalostnej ekonomiky, zlepšenie parametrov zamestnanosti v SR si vyžaduje rozšíriť práve zamestnávanie najmenej kvalifikovaných osôb. Tvorcovia hospodárskej politiky tak stoja pred akousi dichotómiou: konkurencieschopnosť ekonomiky je podmienená rozmachom najsofistikovanejších aktivít, konvergencia v parametroch zamestnanosti si však žiada rozmach zamestnávania osôb, ktoré môžu pôsobiť v „nesofistikovaných“ činnostiach.

2. Dlhodobá nezamestnanosť bola vždy vážnym problémom trhu práce v SR. Ale váha tohto problému ďalej vzrástla.

Tento jav úzko súvisí s predchádzajúcim. Obnovený ekonomický rast, ani obnovený rast zamestnanosti nepriniesli zlepšenie vývoja dlhodobej nezamestnanosti. Skôr naopak. Vzhľadom na nepriaznivý vývoj dlhodobej nezamestnanosti a nedostatočnú

tvorbu pracovných miest pre nízkokvalifikované osoby sa v diskusiách o podobe hospodárskej politiky objavilo niekoľko nových prvkov:

- Napríklad už v Národnom programe reforiem 2010 sa uvažovalo o zavedení tzv. medzitrhu práce. Podoba „medzitrhu“ však bola obmedzená iba na vyplácanie časti sociálnych dávok bývalým dlhodobo nezamestnaným osobám. Medzitrh práce by pritom nemusel byť konštruktom obmedzeným len na kombinovanie nízkeho zárobku s časťou dávky a nemusel by byť obmedzený iba na dlhodobo nezamestnané osoby. Kombinácia nízkeho zárobku s časťou dávky by sa mohla týkať každého, kto pracuje s nízkym zárobkom (pod stanovenou prahovou hodnotou). Dlhodobo nezamestnaných by sa okrem kombinácie nízkeho zárobku a časti dávky mali týkať špeciálne podporné schémy. Takže súčasťou konštruktu medzitrhu by mohli byť nielen dávky premenené z náhrady mzdy na doplnky mzdy, ale aj tieto špeciálne podporné schémy. Je to nástroj na prienik príjmovej politiky, politiky trhu práce a sociálnej politiky.
- Model tzv. inkluzívneho trhu (pripravený Inštitútom zamestnanosti, bližšie IZ, 2011) pracuje s paralelným trhom práce, na ktorom by pôsobili podniky zamestnávajúce bývalých dlhodobo nezamestnaných. Tieto „inkluzívne podniky“ by tvorili nenáročné pracovné miesta, pričom štát by garantoval určitý objem objednávok na takéto práce. Takýto model vnáša prvky súťažného prostredia do tvorby pracovných miest pre ťažko zamestnateľných a rozkladá bremeno tejto činnosti na široké spektrum potenciálnych vykonávateľov (zakladateľov „inkluzívnych podnikov“). Pri uvažovaní o tomto modeli sa však vynárajú otázky ohľadne (ne)narúšania súťažných

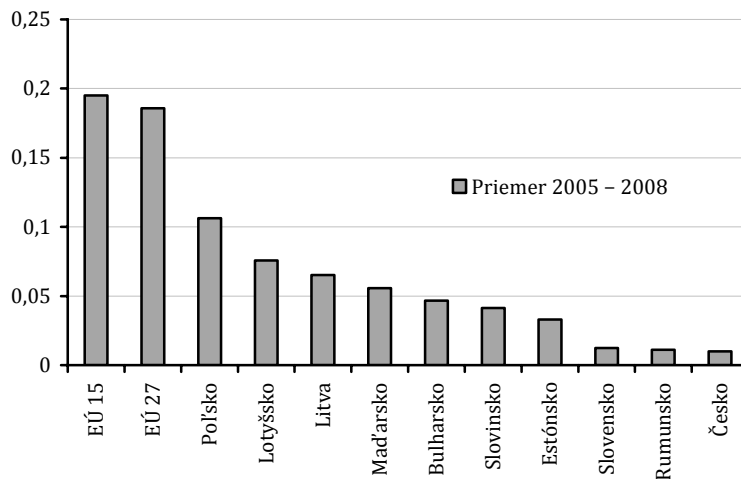
pravidiel (model potrebuje paralelný trh s verejnými objednávkami určenými špeciálne pre tento trh).

- Štúdia Inštitútu finančnej politiky odhalila neúčinnosť systému aktivačných prác (bližšie IFP, 2011). To je významný prínos do diskusie ohľadne budúcej politiky zamestnanosti. Pôvodne sa predpokladalo, že aktivačné práce zlepšia budúce šance dotknutých osôb zamestnať sa. Spomenutá štúdia dokazuje opak.
- Odporúčania OECD z novembra 2010 (pozri OECD, 2010) hovoria o potrebe prehodnotiť princípy minimálnej mzdy a o potrebe presunúť váhu v politike trhu práce na tzv. tréningové programy. Oba nástroje, zmena princípov minimálnej mzdy aj zmena orientácie politiky trhu práce, majú zvýšiť zamestnanosť ťažko zamestnateľných osôb a zabrániť rastu dlhodobej nezamestnanosti. Odporúča preskupiť výdavky na politiku trhu práce v prospech tréningových aktivít. Na druhej strane odporúča prehodnotiť výšku výdavkov na štartovacie aktivity (*start-up activities*) podľa analýzy ich účinnosti. Výdavky na tréningové aktivity merané ako % z HDP boli v minulosti v SR takmer dvadsaťnásobne nižšie ako v priemere bývalej EÚ 15 a asi desaťnásobne nižšie ako v Poľsku (podľa údajov Eurostatu). Ich úroveň v SR, Rumunsku a Česku výrazne zaostáva nielen za priemerom EÚ, ale aj za úrovňou vo väčšine krajín strednej a východnej Európy (SVE). V celkových výdavkoch na politiku trhu práce Slovensko síce zaostávalo za priemerom EÚ, ale zďaleka nie tak priepastne ako vo výdavkoch na tréningové aktivity. Zaostávanie v úrovni celkových výdavkov na politiku trhu práce je spoločnou črtou krajín SVE, ale zaostávanie výdavkov na tréningové aktivity v rámci politiky trhu práce je už anomáliou v SR. V Slovenskej republike sa tak stretáva mimoriadna výška dlhodobej

nezamestnanosti s mimoriadne nízkou váhou tréningových aktivít v rámci politiky trhu práce.

G r a f 4.16

Výdavky na tréningové aktivity (ako nástroj politiky trhu práce),
% HDP



Prameň: Eurostat.

3. Mzdy boli relatívne nízke – a ešte sa aj zastavil ich rast.

Ako sme už uviedli, veľmi nízke tempo rastu priemernej nominálnej mzdy prinieslo spolu s oživením inflácie pokles reálnych miezd v prvom polroku 2011. Takýto vývoj prináša „odklad“ v oslabovaní mzdovej konkurencieschopnosti v SR. Znamená to však aj „odklad“ v mzdovej konvergencii SR voči vyspelejšej časti EÚ. Tu sú možnosti vládnej hospodárskej politiky veľmi obmedzené: vyššie tempo rastu miezd bude zrejme vyvolané až nárastom vzácnosti pracovnej sily.

4. Výrazne utrpela mladá pracovná sila.

Skutočnosť, že vývoj na trhu práce je v neprospech mladých osôb (k tomu sa viažu aj zistenia kapitoly *Zhodnotenie vývojových tendencií na trhu práce krajín EÚ a ich konfrontácia s vývojom v SR*), núti aj k modifikácii chápania inklúzie. V priebehu recesie aj pri jej prekonávaní sa nezhoršovala relatívna pozícia kategórie starších osôb na trhu práce, ale zhoršovala sa pozícia najmladšej pracovnej sily. Frustrácia mladej pracovnej sily z neperspektívneho postavenia na trhu práce môže byť destabilizujúcim prvkom vo vývoji spoločnosti a popri dlhodobej nezamestnanosti predstavuje druhú veľmi naliehavú výzvu pre tvorbu politík.

5. NÁKLADY PRÁCE, ICH ŠTRUKTÚRA A ÚROVEŇ ZDANENIA PRÁCE – MEDZINÁRODNÉ POROVNANIE SLOVENSKA A VYBRANÝCH KRAJÍN

Cena práce sa v ekonomickej teórii všeobecne považuje za faktor konkurencieschopnosti ekonomiky a za faktor ovplyvňujúci rozhodovanie firiem o lokalizácii výrobných kapacít (investícií).¹ Koncepty neoklasickej ekonómie, novej teórie rastu (*new growth theory*) a nákladovej konkurencieschopnosti (*cost competitiveness*) možno aplikovať tak na národnej, ako aj regionálnej úrovni. V nákladovej konkurencieschopnosti hrajú významnú úlohu jednotkové náklady práce. Na strane druhej, vedomosti a inovácie a lokalizačné/špecializačné efekty sú rozhodujúce pre regionálnu konkurencieschopnosť (Schmutzler, 1999).

Na význam úrovne úplných nákladov práce (ako reálnej, úplnej formy ceny výrobného faktora *práca*) ako faktora konkurencieschopnosti² už v období pred najväčším rozšírením EÚ v roku

¹ V anglickej odbornej literatúre sa používa termín *production location decision* a v nemeckej odbornej literatúre *Standortwettbewerb*, čo je nutné spomenúť a poznať v slovenských podmienkach vzhľadom na význam investorov z nemecky hovoriacich krajín.

² Úplné náklady práce sú čiastkovým faktorom (s niekoľkými indikátormi) konkurencieschopnosti aj v široko definovanom koncepte konkurencieschopnosti v IMD Lausanne (International Institute for Management Development; www.imd.org). V tomto koncepte konkurencieschopnosti je subfaktor *trh práce* súčasťou kľúčového faktora *efektívnosť podnikania* (*business efficiency*). Subfaktor *trh práce* obsahuje ďalšie tri skupiny faktorov na nižšej rozlišovacej úrovni, a to *náklady*, *relácie* (kde patria napr. vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a pracovný čas) a *dostupnosť kvalifikácií*. Náklady sú analyzované prostredníctvom nasledovných piatich indikátorov:

- 1 – hodinové náklady práce zamestnanca v spracovateľskom priemysle (mzdy plus dodatočné benefity),
- 2 – percentuálna zmena jednotkových nákladov práce v spracovateľskom priemysle,
- 3 – odmeňovanie profesií v službách (hrubý ročný príjem vrátane bonusov),
- 4 – odmeňovanie manažmentu (základný príjem plus bonusy plus dlhodobé stimulačné príspevky),

2004 upozornil materiál Európskej komisie venovaný konkurencieschopnosti Európy (EC, 2003). Bolo to v období, keď sa len stabilizovali trhové podmienky v nových, transformujúcich sa ekonomikách strednej a východnej Európy (SVE). K stabilizácii týchto ekonomík už v tom čase prispeli priame zahraničné investície (PZI), ktorých prílev mal pozitívny vplyv tak na rast produktivity práce, ako aj na stabilitu kurzov národných mien vzhľadom na ich dlhodobé podhodnotenie. Napriek tomu sa ekonomiky SVE významne líšili od členských štátov bývalej EÚ 15, a to predovšetkým nízkou úrovňou nákladov práce, čo zohrávalo významnú úlohu v lokalizácii PZI v konkrétnych regiónoch týchto krajín. Priemerné mesačné náklady práce v spracovateľskom priemysle desiatich krajín východnej a strednej Európy (vrátane Bulharska a Rumunska) dosahovali v roku 2001 pri konvertovaní na euro podľa bežných výmenných kurzov len úroveň od 5 % (Bulharsko) do 34 % (Slovinsko) priemernej úrovne vtedajšej EÚ 15 (EC, 2003, s. 196).

V tejto kapitole porovnáme úroveň nákladov práce na Slovensku s vybranými krajinami východnej a strednej Európy a Rakúskom³ (a pri niektorých indikátoroch aj s inými vyspelými krajinami) vzhľadom na dostupnosť aktuálnych a porovnateľných dát za posledné roky, t. j. vrátane obdobia finančnej a ekonomickej krízy. Cieľom tejto kapitoly je hľadať odpoveď na otázku, či Slovenská republika má, alebo nemá náklady práce, ktoré sú konkurencieschopné, pokiaľ ide o ich dosahovanú úroveň nielen ako nákladovej položky, ale aj ako lokalizačného faktora pre ďalšie PZI.

5 – rozpätie odmeňovania (pomer príjmov výkonného riaditeľa a osobného asistenta).

³ V čase spracovania textu tejto kapitoly neboli k dispozícii kompletne dáta o mesačných nákladoch práce na internetovej stránke Eurostatu, preto sme použili údaje publikované rakúskym výskumným ústavom WIIW vo Viedni, ktoré boli ich osobitným štatistickým oddelením spracované až do roku 2010.

Okrem toho porovnáme daňové zaťaženie práce vyplývajúce z daňovej legislatívy a štruktúru hlavných druhov daní, ktoré sú uvalené na pracovné príjmy, či už vo forme príspevkov na sociálne poistenie alebo vo forme dane z príjmu. Využijúc dostupnosť štatistických zdrojov o štruktúre nákladov práce za Českú republiku, porovnáme jej štruktúru nákladov práce so štruktúrou na Slovensku za rok 2010. Nakoniec porovnáme podiel vybraných daní na HDP, pretože dane z pracovných príjmov predstavujú významnú súčasť príjmov sociálnych fondov slúžiacich na financovanie výdavkov na sociálnu ochranu. To znamená, že popri aspekte *konkurencieschopnosti* úrovne nákladov práce analyzujeme aj *sociálny* aspekt úrovne nákladov práce, ktorý je nemenej dôležitý v súvislosti so zadlžovaním verejných financií.

5.1. Porovnanie nákladov práce Slovenskej republiky s vybranými krajinami Európskej únie

Na porovnanie sme zvolili mesačné náklady práce za vybrané krajiny SVE, t. j. nové členské štáty EÚ, ktorým môže Slovensko konkurovať predovšetkým úrovňou nákladov práce, produktivitou, kvalitou pracovných síl a pod. pri získavaní PZI, kde investori berú do úvahy aj úroveň nákladov práce.⁴ Rakúsko v tomto

⁴ Napríklad rakúsky Inštitút pre medzinárodné porovnávacie štúdie WIIW (Havlik, Leitner a Römisch, 2011) hodnotí atraktivitu krajiny na lokalizáciu PZI investorov podľa 18 indikátorov, a to v nasledujúcich krokoch:

1. pri každom indikátore určí poradie hodnotených krajín (napríklad v roku 2010 hodnotených 10 krajín SVE vrátane Rakúska);
2. určí súčet poradí jednotlivých krajín v hodnotení podľa jednotlivých indikátorov;
3. vypočíta priemerné poradie krajiny v hodnotení podľa jednotlivých indikátorov;
4. čím nižšie je priemerné poradie krajiny, tým vyššie je hodnotená atraktivita krajiny pre investorov.

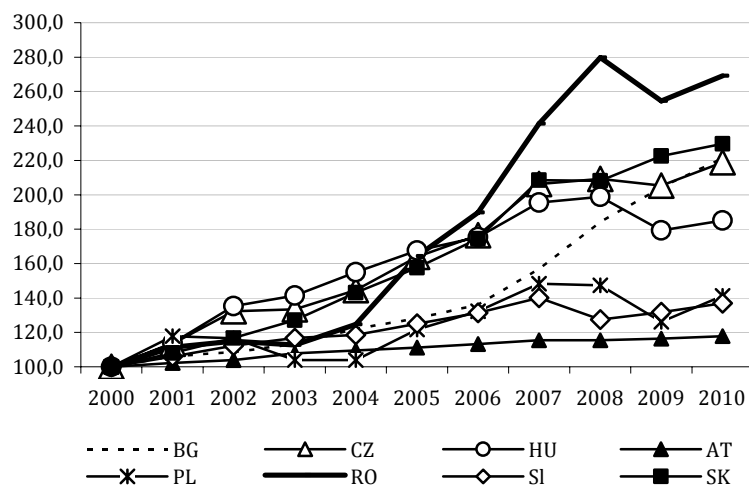
Príklad hodnotenia za rok 2010 a zoznam 18 indikátorov sa nachádza v prílohe 5.1.

porovnaní reprezentuje vyspelú krajinu bývalej EÚ 15, čím sa pri porovnávaní s touto krajinou analyzuje odstup nových členských štátov od úrovne nákladov práce vyspelých krajín.

Ako východisko porovnávacej analýzy sme zvolili dynamiku vývoja mesačných nákladov práce od roku 2000, graf 5.1 zachytáva vývoj nákladov práce za vybrané nové členské štáty EÚ a Rakúsko.

G r a f 5.1

Vývoj mesačných nákladov práce, rok 2000 = 100



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov Eurostatu a WIIW.

Z grafu 5.1 vyplýva jasný pokles dynamiky vývoja nákladov práce v čase krízy vo väčšine analyzovaných krajín a väčšia dynamika rastu nákladov práce v krajinách, ktoré na začiatku tisícročia

Podľa tohto hodnotenia krajín sa Slovensko nachádza v širšom hodnotení indikátorov na 2. mieste hneď za Českou republikou a pred Maďarskom a pri posúdení len indikátorov konkurencieschopnosti sa nachádza na 1. mieste.

vykazovali relatívne veľmi nízku úroveň nákladov práce. Preto najrýchlejší rast sa zaznamenal v Rumunsku (v roku 2010 s indexom 269) a hneď za ním nasledovalo Slovensko (index 229,7); najpomalší rast nákladov práce bol v Rakúsku (index len 117,9).

V tabuľke 5.1 sú uvedené absolútne hodnoty mesačných nákladov práce za posledné tri roky prepočítané trhovým kurzom národných mien na euro a prírastky v jednotlivých rokoch krízy i kumulatívne za roky 2009 a 2010.

T a b u ľ k a 5.1

Mesačné náklady práce vo vybraných krajinách EÚ

(v eurách celé národné hospodárstvo)

	2008	2009	2010	Prírastok		
				2009 – 2008	2010 – 2009	2010 – 2008
AT	3806	3914	3966	108	52	160
BG	329	365	395	36	30	66
CZ	1218	1195	1274	-23	79	46
HU	1073	968	999	-105	31	-74
PL	991	848	949	-143	101	-42
RO	610	555	587	-55	32	-23
SI	1634	1690	1756	56	66	122
SK	925	989	1021	64	32	96

Vysvetlivky: AT – Rakúsko, BG – Bulharsko, PL – Poľsko, RO – Rumunsko, SK – Slovensko, SI – Slovinsko, ČR – Česká republika, HU – Maďarsko.

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Havlik, Leitner a Römisch (2011).

Na úroveň mesačných nákladov práce v čase hospodárskej a finančnej krízy, ktorá vyvrcholila svojou intenzitou v roku 2009, mala vplyv skutočnosť, že z analyzovaných krajín len Slovensko a Slovenská republika prijali euro už pred krízou. Na rozdiel od týchto dvoch krajín ostatné analyzované krajiny mali (a majú naďalej) národné meny, ktoré v čase krízy devalvovali,

čo sa prejavilo znížením nákladov práce v prepočte na eurá. Túto skutočnosť zreteľne vidno v tabuľke 5.1, keď v roku 2009 oproti roku 2008 došlo k absolútnemu poklesu nákladov práce v Českej republike o 23 eur, v Maďarsku o 105 eur a v Poľsku až o 143 eur. Tieto krajiny nemuseli riešiť posilnenie svojej konkurencieschopnosti zdĺhavým procesom vyjednávania o vývoji nominálnych miezd vzhľadom na známe bariéry poklesu miezd (resp. ich rigiditu) smerom dole, ale zmenou kurzov národných mien. Slovenská republika však zaznamenala aj v roku 2009, oproti predchádzajúcemu, východiskovému roku krízy 2008, rast mesačných nákladov práce až o 64 eur, t. j. až o 6,92 %.⁵ Rast mesačných nákladov práce bol dokonca vyšší ako v Slovinsku, a to nielen v relatívnom, ale aj v absolútnom vyjadrení (o 56 eur, t. j. 3,43 %), ktorého úroveň mesačných nákladov práce je vyššia až cca o 70 % ako úroveň SR. V Slovenskej republike bol však rast nákladov práce absolútne nižší ako v Rakúsku (v roku 2009 o 108 eur a v roku 2010 o 52 eur). Ak teda v roku 2008 mala Slovenská republika komparatívnu výhodu v mesačných nákladoch práce oproti ostatným krajinám skupiny V4 a zaostávala za Poľskom o 66 eur (čo predstavovalo zaostávanie o 6,7 % za úrovňou Poľska), za Maďarskom až o 148 eur (zaostávanie až o 13,8 % za úrovňou Maďarska), za jediný rok 2009 Slovenská republika túto komparatívnu výhodu stratila. V roku 2010 došlo k rastu mesačných nákladov práce vo všetkých analyzovaných krajinách, ale Slovensko zmiernilo ich rast a spolu s Bulharskom, Rumunskom a Maďarskom zaznamenalo najnižší rast mesačných nákladov práce (cca o 30 eur).

⁵ Vo 4. kapitole je zdôvodnené, ktoré faktory prispeli na Slovensku k rastu nominálnych miezd aj v čase krízy (v roku 2009), čo sa premietlo do rastu mesačných nákladov práce.

V tabuľke 5.2 sú vyjadrené mesačné náklady práce porovnávaných krajín vo forme indexov tak za celé národné hospodárstvo, ako aj za spracovateľský priemysel, ktorý je rozhodujúcim odvetvím národného hospodárstva aj z pohľadu úrovne nákladov práce ako faktora na prílev PZI.

T a b u ľ k a 5.2

Mesačné náklady práce vo vybraných krajinách EÚ, národné hospodárstvo a priemysel, Slovensko = 100

	Národné hospodárstvo			Priemysel		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
AT	411,5	395,8	388,4	430,3	418,8	402,6
BG	35,6	36,9	38,7	33,9	34,1	36,5
CZ	131,7	120,8	124,8	125,8	115,3	118,4
HU	116,0	97,9	97,8	107,0	94,1	95,7
PL	107,1	85,7	92,9	105,5	83,9	90,7
RO	65,9	56,1	57,5	57,7	51,9	54,6
SI	176,6	170,9	172,0	152,3	145,0	149,3
SK	100	100	100	100,0	100,0	100,0

Prameň: Vlastný výpočet na základe údajov Havlik, Leitner a Römisch (2011).

Porovnanie údajov v tabuľke 5.2 potvrdzuje, že Slovensko má relatívne vyššie náklady práce v priemysle oproti nákladom za celé národné hospodárstvo, aj keď vývoj v rokoch 2009 a 2010 v priemysle prakticky presne kopíroval vývoj v celom národnom hospodárstve. Obrátene možno tvrdiť, že vzhľadom na svoju váhu priemysel určoval charakter a intenzitu zmien v nákladoch práce za celé národné hospodárstvo. Pozoruhodný je aj nižší odstup úrovne nákladov práce v spracovateľskom priemysle Slovenska od Slovinska tiež v prípade celého národného hospodárstva. Slovensko sa oproti ostatným krajinám V 4 vyznačuje vyššou úrovňou nákladov práce v spracovateľskom priemysle oproti priemeru za celé národné hospodárstvo. To svedčí o tom, že PZI, ktoré sú koncentrované v slovenskom spracovateľskom

priemysle, umožňujú vzhľadom na charakter jednotlivých priemyselných odvetví vyplácať vyššie mzdy (ako určujúcej zložky nákladov práce) a vykazovať aj vyššie náklady práce oproti ostatným odvetviám. Podobne v Rakúsku je úroveň nákladov práce v priemysle vyššia ako v celom rakúskom národnom hospodárstve, pričom relatívny rozdiel v Rakúsku je ešte väčší ako na Slovensku.

Úroveň nákladov práce v rumunskom priemysle (v roku 2010 len 54,6 % priemernej úrovne nákladov práce za slovenský priemysel), a osobitne v bulharskom priemysle (o málo vyššie ako tretinové náklady práce v slovenskom priemysle) v prípade, že sa vo vzťahu k úrovni nákladov práce na Slovensku v najbližšej dekáde táto úroveň zachová, môže dôjsť k delokalizácii zahraničných priemyselných podnikov (prevádzok) zo Slovenska do týchto krajín, prípadne tieto krajiny zaznamenajú vyšší prílev PZI ako Slovensko.

Ďalší pohľad na porovnanie úrovne nákladov práce ponúkajú ukazovatele zohľadňujúce cenovú úroveň v porovnávaných krajinách. Pre toto medzinárodné porovnanie sme využili dáta z OECD, kde boli náklady práce vyjadrené v USD v parite kúpnej sily mien (tab. 5.3).

Ak sa cenová úroveň EÚ 27 vyjadrí indexom 100, potom v Rakúsku bola na úrovni 107, na Slovensku na úrovni 71, v Českej republike 72, v Maďarsku 65 a v Poľsku len 63. To znamená, že na jednej strane je cenová úroveň na Slovensku síce nižšia ako v Rakúsku, čím sa vyššia úroveň nominálnych nákladov práce v Rakúsku vyjadrená v eurách (v tab. 5.2) a indexom 402,6 oproti Slovensku znižuje pri vyjadrení reálnych nákladov práce (v tab. 5.3) s indexom 265,0. Naopak, cenová úroveň na Slovensku v porovnaní s Maďarskom a Poľskom znižuje reálnu úroveň nákladov práce oproti nominálnej úrovni. Vyššia cenová úroveň (ako výsledok inflácie a stabilnejšieho eura v porovnaní s ostatnými

národnými menami v čase krízy) vytvára na Slovensku tlak na rast nominálnych miezd a nákladov práce, čo môže naďalej zhoršovať úroveň ich konkurencieschopnosti a prílev PZI do slovenskej ekonomiky.

T a b u ľ k a 5.3

**Porovnanie nákladov práce vybraných krajín
na základe parity kúpnej sily mien**

	Ročné náklady práce (PPP)		Mesačné náklady práce (PPP)	
	USD	EUR	EUR	Slovensko = 100
Rakúsko	60 576	47 552,16	3 963	265
Slovinsko	30 694	24 094,79	2 008	134
Česká republika	28 876	22 667,66	1 889	126
Estónsko	24 784	19 455,44	1 621	108
Maďarsko	24 372	19 132,02	1 594	106
Poľsko	23 014	18 065,99	1 505	101
Slovensko	22 896	17 973,36	1 498	100

Poznámka: PPP – Purchasing Power Parity.

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov OECD Taxing wages 2009 – 2010;
pri prepočte USD/EUR sme použili priemerný ročný kurz 1 USD = 0,785 EUR
<www.irs.gov/businesses/small/international/article/0,,id=206089,00.html>.

Pre investičné rozhodnutia zahraničných firiem o PZI a ich konkrétnej lokalizácii nie je rozhodujúca absolútna úroveň nákladov práce vyjadrená v eurách; úroveň nákladov práce sa hodnotí predovšetkým vo vzťahu k dosahovanej úrovni produktivity práce. Vysoká produktivita práce umožňuje krajine mať vyššie náklady práce i mzdy ako ich podstatnú zložku – čo je prípad Rakúska, resp. vyspelých európskych krajín.

Na porovnanie vývoja produktivity práce ako základu úrovne nákladov práce (a miezd) sme použili údaje o produktivite práce v priemere na jedného zamestnanca a údaje o hodinovej produktivite

práce v nových členských štátoch EÚ zo strednej a východnej Európy a Rakúska (tab. 5.4).

T a b u ľ k a 5.4

Porovnanie vývoja úrovne produktivity práce (na základe PPS)

	Na zamestnanca (EÚ 27 = 100)			Hodinová produktivita (EÚ 15 = 100)		
	2004	2006	2008	2004	2006	2007
EU 27	100	100	100	88	89	89
AT	118	115	113	102	101	102
SI	82	84	84	.	.	.
SK	66	72	79	56	60	63
HU	72	73	74	54	55	55
CZ	68	70	72	52	53	55
EE	57	61	64	43	46	48
PL	62	61	63	51	53	.
LT	53	56	61	44	45	47
LV	46	50	51	.	.	.
RO	34	40	48	28	31	.
BG	34	35	36	30	31	31

Poznámka: PPS – Purchasing Power Standards.

Prameň: Europe in figures – Eurostat Yearbook 2010.

V tabuľke 5.4 sú krajiny zoradené zostupne podľa úrovne dosahovanej produktivity práce na zamestnanca v roku 2008. Poradie podľa úrovne dosahovanej hodinovej produktivity práce je rovnaké, ale z údajov za rok 2007 je jednoznačné, že Slovensko dosahuje ešte lepšie výsledky v hodinovej produktivite práce oproti Maďarsku i Českej republike, čo je dôsledok nižšieho počtu odpracovaných hodín. Napríklad podľa *Labour costs survey*

Eurostatu⁶ počet odpracovaných a zaplatených hodín na jedného zamestnanca v roku 2008 v priemere v EÚ 27 predstavoval 1 746 hodín a v krajinách V4 bol tento počet hodín nasledovný: Česká republika 1 735 hodín, Maďarsko 1 782 hodín, Poľsko 1 716 hodín a Slovensko 1 715 hodín. To znamená, že Slovensko pri najnižšom počte odpracovaných hodín vykazuje lepšie ukazovatele v hodinovej produktivite práce ako v produktivite na zamestnanca.⁷

V súvislosti s porovnaním počtu odpracovaných hodín za rok vyvstáva otázka, či zlepšenie parametrov konkurencieschopnosti na Slovensku treba ďalej zvyšovať politikami, ktoré budú tlmiť rast nákladov práce (napr. znižovaním daňového zaťaženia nákladov práce), alebo rastom priemerného počtu odpracovaných hodín za rok (napr. znížením počtu štátnych sviatkov). Stojí za povšimnutie, že napríklad Rakúsko malo v roku 2008 v priemere vyšší počet odpracovaných hodín (1 770) ako Slovensko (1 715), pričom Rakúsko má aj podstatne vyššiu produktivitu práce.

Vzťah medzi úrovňou nákladov práce ako závisle premennou a produktivitou práce ako nezávisle premennou veličinou znázorňuje graf 5.2.

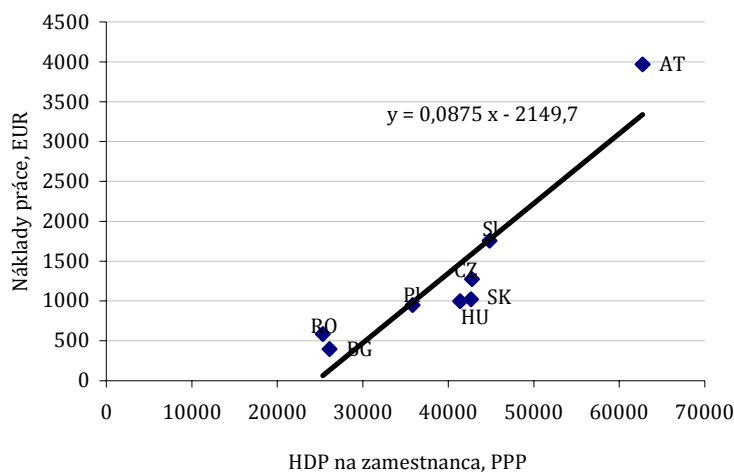
Pri znázornení grafu 5.2 a regresnej priamky za analyzované krajiny sme použili dáta z tabuľky 5.1. Z hľadiska medzinárodného porovnania je významné, že Slovenská republika v roku 2010 dosiahla už priemernú produktivitu prácu, meranú v eurách ako HDP na zamestnaného v PPP, temer na úrovni Českej republiky (Česká republika 42 759 eur, Slovenská republika 42 668 eur).

⁶ Podľa NACE Rev. 2 – klasifikácie ekonomických aktivít v Európskej únii. NACE je akronym pre francúzske *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*.

⁷ Údaje o odpracovaných hodinách len dokresľujú vysvetlenie rozdielov medzi produktivitou práce na zamestnanca a hodinovou produktivitou v tabuľke 5.4; nie je však možné presne určiť, aké hodnoty odpracovaných hodín použili autori údajov v tejto tabuľke pri prepočte hodinovej produktivity.

Pritom Poľsko (35 837 eur) má podstatne nižšiu produktivitu práce ako Slovensko i Maďarsko (41 391 eur) (Havlik, Leitner a Römisch, 2011, s. 57 – 60), ale dosahuje prakticky tú istú úroveň nákladov práce ako Slovensko a Maďarsko.

Graf 5.2
Mesačné náklady práce a produktivita práce



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov WIIW.

Podľa komentára Inštitútu finančnej politiky Ministerstva financií 2011/15 (Remeta, 2011, s. 4) a porovnania vzťahu produktivity práce a výšky nákladov práce v krajinách OECD sú náklady práce na Slovensku v priemere nižšie, ako je priemer krajín OECD, a to o 24 %. Navyše je táto hodnota na Slovensku najvyššia zo všetkých členských štátov EÚ, ktoré sú súčasne členmi OECD. Z krajín OECD vykazujú vyššie hodnoty (teda vyššie zaostávanie nákladov práce za vývojom produktivity práce) len Island, Mexiko a Čile.

Možno konštatovať, že len v prípade, ak v blízkej budúcnosti bude pokračovať rast produktivity práce, bude opodstatnený aj rast nákladov práce (a miezd) tak v slovenskom priemysle, ako aj v celom národnom hospodárstve.

5.2. Daňové zaťaženie práce

Medzinárodná konkurencia jednotlivých krajín sa v súvislosti s nákladmi práce prejavuje predovšetkým tlakom na znižovanie jej daňového zaťaženia, ktoré môže mať v štatistike rôzne konkrétne vyjadrenia. Jedným z prístupov je vyjadrenie prostredníctvom daňového klinu.⁸ Hlavne OECD považuje dlhodobo vysoké náklady práce za prekážku rastu zamestnanosti a znižovania nezamestnanosti, a osobitne znižovania nezamestnanosti nízko-kvalifikovaných pracovných síl, keď vysoké marginálne zdanenie pracovných príjmov nevytvára dostatok podnetov na ich začlenenie do pracovného procesu a zvýšenie počtu nimi odpracovaných hodín. Tento prístup k riešeniu nezamestnanosti dominuje v návrhoch OECD prakticky už od spracovania tzv. *Job Strategy* (OECD, 1996). Preto už počas dlhšieho obdobia stále detailnejšie odporúčania OECD v tejto oblasti smerujú k znižovaniu daňového zaťaženia práce a k presunu priamych daní na nepriame dane, predovšetkým na DPH, a zároveň k odporúčaniam na zvyšovanie majetkových daní ako zdrojov príjmov zadlžených verejných rozpočtov. Na začiatku minulého desaťročia, ešte pred rozšírením EÚ o nové členské štáty zo strednej a východnej Európy, Carone

⁸ *Daňový klin (tax wedge)* je definovaný ako rozdiel medzi nákladmi práce zamestnávateľa a čistou mzdou zamestnanca. Vypočíta sa ako suma odvodov na sociálne zabezpečenie platených zamestnávateľmi a zamestnancami a dane z príjmu zamestnancov, zníži sa o rodinné prídavky (na Slovensku aj o daňový bonus); vyjadruje sa v percentách z úplných nákladov práce zamestnávateľa.

a Salomäki (2001) zdôraznili potrebu reformy zdanenia práce pre rast zamestnanosti v „starých“ krajinách EÚ.

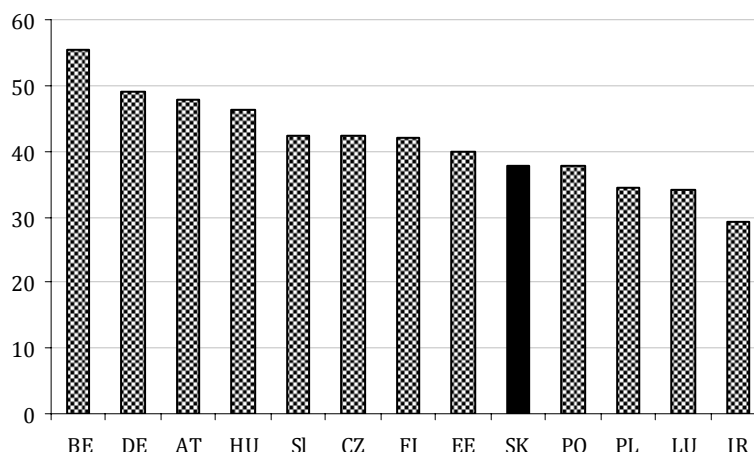
V periodickej štúdii OECD o ekonomike Slovenskej republiky z roku 2010 (OECD, 2010) sa Slovensku explicitne odporúča prispôbiť úroveň miezd (ako hlavnej zložky nákladov práce) lokálnym podmienkam, a to aj prostredníctvom udržiavania úrovne minimálnej mzdy na racionálnej úrovni oproti úrovni *mediánovej mzdy*. V štúdii sa upozorňuje, že v posledných rokoch vzrástol podiel minimálnej mzdy na *mediánovej mzde* a v roku 2010 dosiahol tento podiel približne priemernú úroveň krajín OECD (OECD, 2010, s. 11). Konkrétne odporúčanie na zníženie niektorých daní, resp. zníženie daňových sadzieb, ktoré by redukovali či tlmili rast nákladov práce v porovnaní s ostatnými stredo- a východo-európskymi krajinami, sa v štúdii OECD nevyskytlo.⁹

Porovnanie daňového zaťaženia práce v nových členských štátoch, v Rakúsku a v niektorých ďalších vyspelých krajinách EÚ, ktoré vyplýva z daňovej legislatívy, je uvedené v grafe 5.3.

V grafe 5.3 sú zámerne zvolené krajiny EÚ (ktoré sú súčasne členmi OECD) s najvyšším (Belgicko –55,4 %) i najnižším (Írsko –29,3 %) daňovým klinom. Z údajov v grafe 5.3 tiež vyplýva, že Slovensko (37,8 %) má spomedzi skupiny krajín V4 druhú najnižšiu úroveň daňového klinu (vyššiu má Maďarsko a Česká republika). Z celkovej úrovne daňového zaťaženia práce Slovensko nestojí v pozícii, aby muselo za každú cenu, i vzhľadom na úroveň daňových príjmov, resp. vybraných príspevkov na sociálne poistenie, z ktorých sa hradia výdavky na sociálnu ochranu, toto daňové zaťaženie nateraz znižovať a tak posilňovať svoju konkurencieschopnosť.

⁹ OECD si na základe svojich expertíz jednoznačne uvedomuje, že rast nákladov práce v Slovenskej republike je z makroekonomického hľadiska odôvodnený rastom produktivity práce a ďalší vývoj nákladov práce bude závisieť od efektívnosti súkromného sektora.

Graf 5.3

Daňový klin (v %) z nákladov práce, vybrané krajiny EÚ, rok 2010

Poznámka: Daňový klin počítaný za slobodného zamestnanca bez detí, poberajúceho priemernú mzdu.

Prameň: Vlastné spracovanie z údajov OECD (2011b).

Napriek tomu je potrebné analyzovať podrobnejšie štruktúru daňového zaťaženia (daňového klinu) a porovnávať vývoj daňového zaťaženia (napr. podľa implicitnej miery zdanenia) za posledné roky.

V tabuľke 5.5 je uvedená štruktúra daňového zaťaženia v členení na jej tri hlavné zložky, a to daň z príjmu a príjmy na sociálne poistenie hradené zamestnávateľom a zamestnancom.

V porovnaní štruktúry zložiek daňového klinu Slovensko nevykazuje žiadne extrémne hodnoty. Vyznačuje sa relatívne nízkou sadzbou dane z príjmu 6,4 % (z analyzovaných krajín druhou najnižšou po Poľsku, ktoré má sadzbu 5,9 %). Príspevky na sociálne poistenie hradené zamestnávateľom boli na úrovni 20,8 % a aj keď predstavujú najvyšší podiel na daňovom kline zo všetkých jej troch zložiek, sú porovnateľné s ostatnými krajinami

skupiny V4. V porovnaní so Slovinskom má Slovensko vyššiu sadzbu príspevkov na sociálne poistenie o 7 p. b., ale Slovinsko má podstatne vyššiu sadzbu odvodov hradených zamestnancom (19 %) ako Slovensko (10,6 %).

T a b u ľ k a 5.5

Štruktúra daňového zaťaženia, % z nákladov práce, rok 2010

	Daňový klin	Daň z príjmu	Príspevky na sociálne poistenie	
			zamestnávateľa	zamestnanca
BE	55,4	21,6	23	10,8
AT	47,9	11,4	22,6	14
HU	46,4	11	22,2	13,2
SI	42,4	9,5	13,9	19
CZ	42,2	8,6	25,4	8,2
EE	40	12,3	25,6	2,1
SK	37,8	6,4	20,8	10,6
PL	34,3	5,9	12,9	15,5
IE	29,3	13	9,7	6,6

Prameň: OECD (2011b, s. 15).

Poznámka: Daňový klin počítaný pre slobodného zamestnanca bez detí poberajúceho priemernú mzdu.

Terajšia úroveň zdanenia práce je výsledkom predchádzajúcich zmien v daňových systémoch za dlhšie časové obdobie. O doterajšom vývoji miery zdanenia práce vypovedajú údaje v tabuľke 5.6 o implicitnej miere zdanenia práce.¹⁰

Temer všetky nové členské štáty EÚ zo strednej a východnej Európy vykazujú od roku 1995 oveľa väčší pokles implicitnej

¹⁰ *Implicitná miera zdanenia práce (Implicit tax rate on labour income)* vyjadruje agregátne daňové príjmy v pomere k potenciálnej daňovej základni (v %). Podrobnejšie metodické problémy súvisiace s vyjadrením mier daňového zaťaženia práce sú obsiahnuté v OECD (2007) a v doplnkovom materiáli OECD na <<http://www.oecd.org/dataoecd/58/4/38608747.pdf>>.

miery zdanenia, ako je aritmetický priemer EÚ 27. Pokles v týchto nových krajinách od roku 2000 do roku 2009 dosiahol 4,3 p. b, zatiaľ čo priemer EÚ 27 len 2,8 p. b. Výsledkom tohto vývoja je stav, že priemer nových členských štátov z tohto regiónu Európy v roku 2009 predstavoval 30,6 % a priemer EÚ 27 až 32,9 %. Slovensko patrí medzi krajiny s najväčším poklesom implicitnej miery zdanenia práce v oboch analyzovaných obdobiach.

T a b u l k a 5.6

Úroveň a zmeny implicitnej miery zdanenia práce (v %)

	Implicitná miera zdanenia práce		Zmena	
	2008	2009	1995 – 2009	2000 – 2009
EÚ 27	33,8	32,9	-2,3	-2,8
BE	42,5	41,5	-2	-2,1
AT	41,3	30,3	1,8	0,2
HU	42,1	41	-1,3	-0,5
SI	35,9	34,9	-3,7	-2,8
CZ	39,2	36,4	-4,2	-4,3
EE	33,7	35	-1,9	-2,8
SK	33,1	31,2	-7,3	-5,1
PL	32,6	30,7	-6,2	-2,9
IE	25,3	25,5	-4,2	-2,9

Prameň: European Commission (2011).

V súvislosti s progresivitou daňového klinu, resp. daňového zaťaženia pracovných príjmov, by Slovensko malo postupne opustiť systém rovnej dane (rovnakej sadzby dane z príjmu pre všetky príjmové kategórie) a zaviesť systém progresívneho zdanenia príjmov tak, ako je to vo všetkých krajinách EÚ 15. Napríklad priemerná najvyššia sadzba dane z príjmov v krajinách EÚ 27 bola v roku 2010 vo výške 37,6 % a v roku 2011 poklesla na 37,1 %; sadzba na Slovensku predstavuje len 19 %, z čoho profitujú

veľké zahraničné firmy zamestnávajúce vysoký podiel pracovných síl s najvyššou kvalifikáciou a odbor-níkov so stredným vzdelaním, pričom tieto skupiny zamestnancov sú na Slovensku najviac podhodnotené v odmeňovaní v porovnaní s inými krajinami EÚ či OECD (pozri ďalej časť 5.3). Pritom také krajiny ako Írsko a Slovinsko, ktoré majú pomerne nízke celkové daňové zaťaženie práce, majú najvyššiu sadzbu dane z príjmov na úrovni 41 %. V Rakúsku, ktoré sme použili pri medzinárodnom porovnaní ako reprezentanta vyspelých krajín, táto najvyššia sadzba dane z príjmov dosahuje 50 % (European Commission, 2011).

Na záver tejto časti možno zopakovať, že medzinárodné porovnanie daňového zaťaženia nákladov práce na Slovensku s hlavnými konkurentmi (s krajinami V4) nepotvrdilo zvýšené daňové zaťaženie na Slovensku.

5.3. Porovnanie nákladov práce z pohľadu kvalifikácie pracovných síl

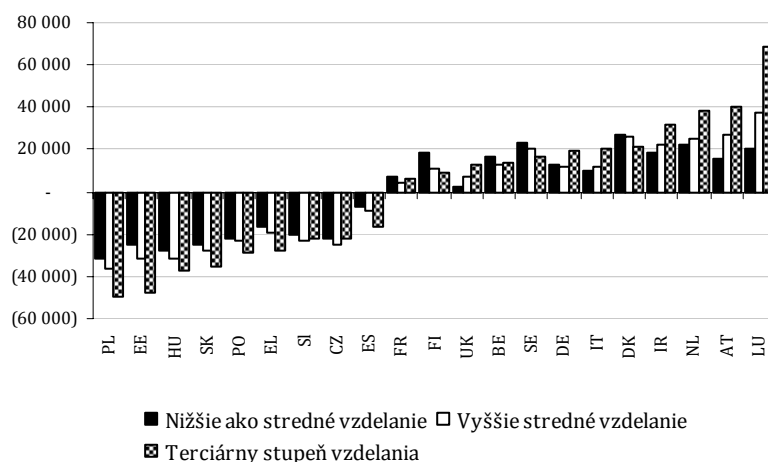
Zavedenie rovnej dane do slovenskej daňovej legislatívy ovplyvnilo aj úroveň nákladov práce zamestnávateľa, podobne ako napríklad v Estónsku. Z hľadiska prílevu PZI a ich efektívneho fungovania je rozhodujúce, aká je cena pracovnej sily ako rozhodujúceho prvku kvalifikácie podľa jednotlivých vzdelanostných stupňov. Porovnanie nákladov práce na pracovné sily hlavných vzdelanostných stupňov podľa odchýlok od priemeru krajín OECD je uvedené v grafe 5.4.

Štyri krajiny, a to Poľsko, Estónsko, Maďarsko a Slovensko, sú hlboko pod priemerom OECD, keď odchýlky od priemerných ročných nákladov práce OECD sú podľa všetkých troch analyzovaných stupňov vzdelania viac ako 20 tis. USD a pri terciárnom stupni vzdelania viac ako 30 tis. USD. Napriek tomu, že tieto krajiny

majú najvyššie odchýlky od priemeru v terciárnom stupni vzdelania, ich komparatívna výhoda v nákladoch práce spočíva práve v segmente pracovných síl s najvyššou kvalifikáciou. Z grafu 5.4 tiež vyplýva, že napríklad v Belgicku, Dánsku, vo Fínsku a Švédsku osoby s terciárnym stupňom vzdelania sú relatívne „lacnejšie“ ako osoby s nižšími stupňami vzdelania. Tento jav sa vysvetľuje silnejším postavením odborov, ktoré tlmia rozdiely v mzdách podľa kvalifikačných, resp. vzdelanostných stupňov.

G r a f 5.4

Odchýlka od priemeru ročných nákladov práce OECD podľa dosiahnutého vzdelania, v USD pre populáciu 25 – 64-ročných, rok 2009



Poznámka: Do grafu boli vybrané len členské štáty EÚ. Štáty sú zoradené vzostupne podľa odchýlok ročných nákladov práce od priemeru OECD. V priemere ročné náklady práce na osobu bez vyššieho stredného vzdelania boli 38 tis. USD, s vyšším stredným vzdelaním 46 tis. USD a s terciárnym vzdelaním 68 tis. USD. Na prepočet národných mien na USD bol použitý trojročný priemer kurzov.

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov OECD (2011a)
<<http://dx.doi.org/10.1787/888932460724>>.

Medzinárodné štatistiky OECD a EÚ (Eurostat) sa zameriavajú predovšetkým na zachytenie celkového vývoja a hlavných štruktúrnych položiek nákladov práce, ktoré tvoria mzdy, príspevky na sociálne poistenie a iné zložky nákladov práce. Dostupnosť dát za Českú republiku umožnila porovnať štruktúru nákladov práce so štruktúrou dát na Slovensku, osobitne s vyčlenením výdavkov na školenia zamestnancov (tab. 5.7), ktoré sú významné pre rast produktivity práce.

T a b u l' k a 5.7

Porovnanie štruktúry nákladov práce v ČR a SR
(v %), rok 2010

	Česká republika		Slovenská republika	
	národné hospodárstvo	spracovateľský priemysel	národné hospodárstvo	spracovateľský priemysel
Celkové náklady práce	100	100	100	100
Mzdy	64,32	64,05	63,97	62,27
Náhrady mzdy	7,34	7,40	8,27	8,62
Platby zákonného poistného	24,65	26,08	23,49	23,66
Náklady na školenia zamestnancov	0,46	0,39	0,44	0,53

Prameň: Vlastné spracovanie na základe dát ČSÚ ČR; ŠÚ SR (2011).

Porovnanie štruktúry nákladov práce v oboch krajinách potvrdilo vyšší podiel miezd a nižší podiel náhrad miezd v štruktúre nákladov práce (t. j. rozhodujúcej časti priamych nákladov práce) v Českej republike celkovo i v českom spracovateľskom priemysle. Vyšší podiel náhrad miezd v Slovenskej republike vyplýva z legislatívy a súvisí s relatívne vyšším podielom platených dní počas dovolenky, platených sviatkov, voľných dní a dní, v priebehu ktorých bol zamestnanec na školení. Trend vyššieho daňového klinu v Českej republike z medzinárodných štatistík sa

potvrdil aj z národných dát o nákladoch práce, keď platby zákonného poistného sú vyššie v Českej republike.

V porovnaní podielov nákladov práce na školenia zamestnancov sú rozdiely medzi obidvoma porovnávanými krajinami v priemeroch za celé národné hospodárstva minimálne (rozdiel 0,02 p. b.). V spracovateľskom priemysle však výdavky v SR výraznejšie presahujú hodnoty v ČR (o 0,14 p. b.), čo je pravdepodobne dôsledok vyššej produktivity práce, ktorá umožňuje hlavne zahraničným firmám bez problémov financovať vyššie náklady na školenia zamestnancov, ale pravdepodobne aj dôkazom intenzívnych štruktúrnych zmien slovenského spracovateľského priemyslu, ktoré vyžadujú preškolenie a vzdelávanie pracovných síl, a to aj vzhľadom na nedostatok pracovných síl určitých profesií.

5.4. Daňové príjmy zo zdanenia práce

Na súvislosti medzi daňovým zaťažením nákladov práce a financovaním výdavkov na sociálnu ochranu¹¹ upozornilo OECD v posledných rokoch predovšetkým v štúdii *OECD Employment Outlook 2007*, a to vo 4. kapitole venovanej efektom zamestnanosti zo strany financovania sociálnej ochrany (Financing Social Protection: The Employment Effect). Za hlavný štruktúrny faktor sa považuje starnutie obyvateľstva, čo vytvára tlak na zvyšovanie financovania systémov sociálnej ochrany, osobitne na rast výdavkov na zdravotníctvo a penzijné fondy.

¹¹ Výdavky na sociálnu ochranu zahŕňajú výdavky na starobné dôchodky, zdravotnú starostlivosť a náhradu príjmu v čase choroby, výdavky na zdravotne postihnutých, na podporu rodiny a detí, na podpory v nezamestnanosti, výdavky na podporu bývania a sociálne vylúčených skupín obyvateľstva.

Možnosti vlády podstatnejšie znížiť úroveň daňového zaťaženia nákladov práce na Slovensku v podmienkach zadĺženia verejných financií a v podmienkach doznievania ekonomickej a finančnej krízy sú značne limitované kvôli terajším nízkym výdavkom na sociálnu ochranu v pomere k HDP. V roku 2008 v Európskej únii (EÚ 27) výdavky na sociálnu ochranu dosiahli v priemere 26,4 % HDP. Slovensko vydávalo len 16,0 % a v rebríčku krajín EÚ sa za Slovenskom umiestnilo len Bulharsko, Estónsko, Rumunsko a Lotyšsko (v rozpätí 12,5 – 15,5 % z HDP). Všetky ostatné krajiny skupiny V4 zaregistrovali vyššie podiely HDP určené na sociálnu ochranu: Maďarsko 22,7 %, Česká republika 18,7 % a Poľsko 18,6 % (Eurostat, 2011).

Nízke výdavky štátu na sociálnu ochranu sú dôsledkom celkovo nízkeho podielu vybraných daní na HDP. V roku 2009 predstavoval tento podiel len 28,8 %, pritom aritmetický priemer krajín EÚ 27 dosiahol 35,8 %, t. j. Slovensko zaostávalo o 7,0 p. b. Nižší podiel daní z HDP vybralo len Írsko, Lotyšsko a Rumunsko. Podľa štúdie OECD (2011c) je Slovensko v rebríčku krajín, ktoré najviac znížili podiel daní na HDP za roky 1995 – 2009, jednoznačne na prvom mieste spomedzi všetkých členských štátov OECD. S veľkým odstupom z krajín EÚ nasleduje Írsko s poklesom o 4,7 p. b. Z krajín skupiny V4 najviac znížilo podiel vybraných daní Poľsko (o 4,4 p. b.), Česká republika (o 2,9 p. b.) a Maďarsko (o 1,7 p. b.).

Tabuľka 5.8 vyjadruje dane z nákladov práce ako podiel na HDP.

Podiel vybraných daní zo zdanenia práce predstavoval na Slovensku v roku 2008 len 12,5 % z HDP a za priemerom krajín EÚ 27 zaostával o 5 p. b. Podstatne vyššie hodnoty boli zaregistrované tak v Maďarsku (ktoré sa však zvýšenými výdavkami na sociálnu ochranu dostalo do väčších problémov so splácaním

deficitu verejných financií), ako aj v Českej republike. Pritom pokles hodnoty tohto indikátora za posledné dve analyzované obdobia bol na Slovensku spolu s Poľskom najintenzívnejší z uvedených krajín. Prípadný pokles tohto podielu nepripadá do úvahy kvôli napätosti medzi príjmami a výdavkami na sociálnu ochranu (napr. problémy s financovaním zdravotníctva, konkrétne s platmi lekárov a zdravotníckeho personálu). K tomu sa pridružujú aj ďalšie problémy v napätosti zdrojov a výdavkov financovania ďalších častí verejného sektora a verejných služieb (problémy s financovaním školstva, vedy a výskumu, nedostatočné výdavky na aktívnu politiku trhu práce a pod.).

T a b u ľ k a 5. 8

Vybrané dane zo zdanenia nákladov práce v pomere k HDP (v %)

	Podiel na HDP (%)		Zmena (p. b.)	
	2008	2009	1995 – 2009	2000 – 2009
EÚ 27	17,3	17,5	-0,5	-0,3
BE	23,6	23,7	-0,6	-0,5
AT	23,8	24,2	0,5	0,1
HU	20,6	19,7	-0,6	0,7
SI	19,3	19,6	-2,5	-1,1
CZ	18,6	17,5	0	0,4
EE	17,7	18,7	-0,9	1,2
SK	12,4	12,5	-2,9	-2,5
PL	13,1	12,1	-4,9	-2,1
IE	11,3	11,8	-1,8	0,3

Prameň: European Commission (2011).

Zdanenie nákladov práce predstavuje stále významný zdroj z celkového objemu vybraných daní. Na Slovensku to v roku 2009 predstavovalo 43,5 %; aritmetický priemer za krajiny EÚ 27 dosiahol 48,0 %. Z krajín skupiny V4 len Poľsko malo nižší podiel vybraných daní zo zdanenia nákladov práce, a to 38,2 %. Tak

Maďarsko (49,9 %), ako aj Česká republika (56,5 %) zaregistrovali podstatne vyšší podiel daní zo zdanenia nákladov práce na celkovom objeme vybraných daní ako Slovensko.

* * *

Medzinárodné porovnanie úrovne mesačných nákladov práce potvrdilo, že Slovensko predstihlo Poľsko a Maďarsko a v roku 2010 je spomedzi krajín V4 hneď za Českou republikou, čo zhoršuje postavenie Slovenska v rebríčku konkurencieschopnosti, a to tak nákladovej konkurencieschopnosti (*cost competitiveness*), ako aj faktora atraktívnosti krajín pre prílev PZI. Ex post možno z pohľadu vývoja finančnej a ekonomickej krízy konštatovať, že zavedenie eura malo tak pozitívne, ako aj negatívne dôsledky, keď prílišná stabilita eura oproti národným menám ostatných stredo- a východoeurópskych krajín priniesla relatívne zhoršenie konkurencieschopnosti úrovne nákladov práce. Nárast úrovne mesačných nákladov práce však nie je dramatický a je dostatočne krytý rastom produktivity práce; dokonca vzhľadom na úroveň produktivity práce Slovensko má stále rezervu v raste nákladov práce.

Hospodárska politika štátu by nemala za každú cenu znižovať náklady práce znižovaním daňového klinu, resp. implicitnej miery zdanenia pracovných príjmov, pretože Slovenská republika podľa medzinárodného porovnania so svojimi hlavnými konkurentmi (z krajín EÚ) má primerané, resp. mierne nižšie hodnoty daňového zaťaženia práce. Ďalšie umelé znižovanie daňového zaťaženia práce by mohlo deformovať následné rozhodnutia vlády v oblasti financovania príjmov a výdavkov na sociálnu ochranu. Slovenská republika by sa mala sústrediť nielen výlučne na úroveň nákladov práce a úroveň daňového zaťaženia práce, ale hospodárska politika by sa mala v strednodobom horizonte zamerať na ďalšie faktory konkurencieschopnosti (napr. podľa

Svetového ekonomického fóra a podľa IMD Lausanne, i podľa faktorov atraktívnosti krajiny pre prílev PZI), napríklad zlepšenie miery zamestnanosti a zníženie miery nezamestnanosti.

Slovensko v posledných rokoch realizovalo aj odporúčania OECD na zabezpečenie progresivity daňového klinu, ale len na strane najnižších pracovných príjmov, a to zavedením nezdaniateľnej časti základu dane pri dani z príjmov (napr. v roku 2010 z priemernej mzdy vo výške 769 eur pre slobodnú osobu bez detí predstavoval daňový klin 41,9 % a podiel dane z príjmu 6,05 %, zatiaľ čo z minimálnej mzdy vo výške 308 eur bol daňový klin len 25,9 % a podiel dane z príjmu na nákladoch práce 0,0 %). Slovensko by malo upustiť od systému rovnej dane a postupne zaviesť a zvyšovať mieru progresívneho zdanenia príjmov, a to aj v súvislosti s predpokladaným zblížovaním fiškálnych politík členských štátov EÚ.

Splnenie cieľov stratégie *Európa 2020* nie je samoučelné, avšak konkrétne ciele budú vyžadovať zvýšenie verejných výdavkov, napríklad na financovanie vedy a výskumu, ale aj na zvýšenie výdavkov na aktívne politiky trhu práce v súvislosti s vysokou mierou nezamestnanosti, najvyššej miery dlhodobej nezamestnanosti v Európskej únii a potrebou zvýšenia miery zamestnanosti. To vytvorí tlak na príjmovú časť verejných financií. Prispejú, alebo neprispievajú dane z nákladov práce k zníženiu deficitu verejných financií v podmienkach realizácie stratégie *Európa 2020*, alebo sa potrebné zvýšenie príjmov verejných rozpočtov udeje len nepriamymi daňami (napr. spotrebnými daňami a DPH)? To je otázka, ktorá je mimo kompetencie ekonomického výskumu. Táto kapitola priniesla podstatné informácie, ktoré vyplynuli z medzinárodného porovnania, na ďalšiu diskusiu, ako optimalizovať daňový systém, a osobitne systém zdanenia práce v Slovenskej republike.

6. REGIONÁLNE ASPEKTY AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE

„Aktívna politika trhu práce (ďalej len APTP) je významným činiteľom, ktorý napomáha začleneniu uchádzačov o zamestnanie na trh práce širokým spektrom nástrojov.“ (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2010, s. 4) Opatrenia aktívnej politiky trhu práce však nedokážu samy osebe vyriešiť problémy trhu práce a predstavujú len doplnkový nástroj na dočasné preklenutie nesúladu medzi ponukou a dopytom po práci. V súčasnosti krajiny Európskej únie využívajú jednotlivé opatrenia aktívnej politiky trhu práce na zmiernenie dôsledkov krízy na trhoch práce, programy realizované v rámci APTP sú však v rámci EÚ 27 značne diferencované.

Napriek tomu ich možno rozdeliť do týchto kategórií:

- všeobecné verejné služby zamestnanosti,
- vzdelávanie,
- rotácia a zdieľanie pracovných pozícií,
- stimuly k zamestnanosti,
- podpora zamestnávania a integrácia hendikepovaných,
- priama tvorba pracovných miest.
- podpora samozamestnávania.¹

Na účinnosť jednotlivých programov aktívnej politiky trhu práce môže vplývať viacero faktorov, medzi ktoré môžeme zaradiť napríklad substitučný efekt, keď so zavedením opatrení na trhu práce, oproti situácii, keby sa tieto opatrenia nezaviedli, celkový počet zamestnaných osôb sa nemení, dôjde iba k presmerovaniu zamestnávania jednej skupiny na úkor inej skupiny. S opatreniami trhu práce súvisí aj riziko zneužívania,

¹ Bližšia charakteristika programov APTP je uvedená v prílohe 6.1.

keď osoby, ktoré by aj bez podpory získali zamestnanie, alebo pracujúce osoby si upravujú podmienky tak, aby spĺňali podmienky získania tejto podpory. Ďalej je tu riziko inštitucionálnej a administratívnej náročnosti, nesprávne zacielenie jednotlivých opatrení APTP, ako aj nepružná reakcia jednotlivých opatrení na hospodársky cyklus (Harvan, 2011).

Tradične sa predpokladá, že vývoj výdavkov na APTP sa bude odvíjať od miery nezamestnanosti v tej-ktorej krajine, t. j. krajiny s vyššou mierou nezamestnanosti by mali vynakladať vyššie percento HDP na aktiváciu nezamestnaných. Medzi týmito dvomi veličinami sa však korelácia nepotvrdila. Jedine dve krajiny OECD, a to Dánsko a Švajčiarsko, majú zavedený automatický mechanizmus navyšovania zdrojov na aktívnu politiku trhu práce v závislosti od zvyšujúcej sa miery nezamestnanosti. Možno teda konštatovať, že výdavky na APTP nezávisia iba od úrovne nezamestnanosti, ale aj od historických a iných ekonomických faktorov, pričom dôležitú úlohu pri rozhodovaní o ich výške zohrávajú aj politické rozhodnutia.

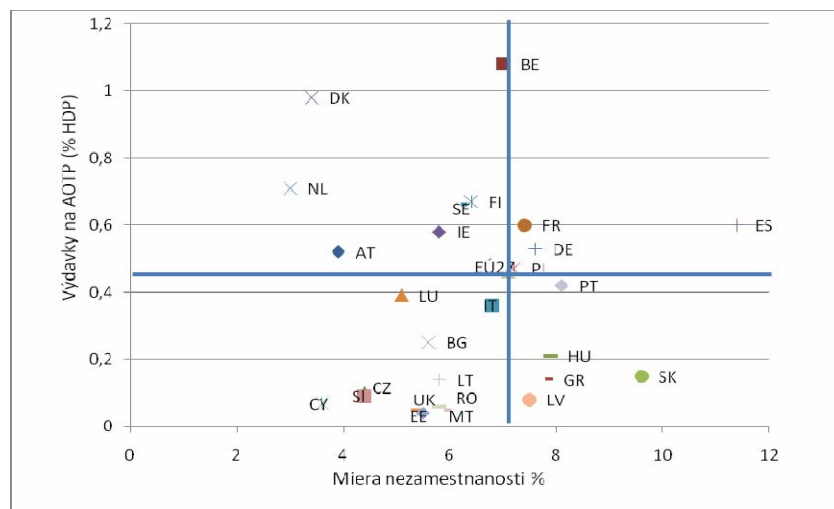
Systém aktívnej politiky trhu práce sa na Slovensku zaviedol v roku 1991, ako reakcia na rast miery nezamestnanosti na začiatku 90. rokov 20. storočia. Potom systém APTP prešiel niekoľkými zásadnými zmenami, Slovensko sa v súčasnosti zaraďuje medzi krajiny s vysokou mierou nezamestnanosti (9,6 %) a nízkymi výdavkami na APTP. V roku 2008 Slovensko vydávalo na APTP iba 0,15 % HDP, čo ho zaraďuje do skupiny spolu s krajinami ako Maďarsko, Grécko, Portugalsko a Lotyšsko (graf 6.1).² Miera nezamestnanosti v EÚ 27 bola v sledovanom období 7,1 %,

² Keďže medzi všeobecné verejné služby zamestnanosti spadajú okrem poradenských služieb, informačných služieb aj všetky administratívne náklady na vykonávanie programov APTP a účinnosť tohto nástroja sa znižuje práve v čase krízy (Eurofound, 2010), tento ukazovateľ nebudeme ďalej analyzovať.

pričom v priemere za EÚ 27 sa vydávalo na APTP 0,46 % HDP. Nové členské štáty majú všeobecne nižšie výdavky, či už na aktívne alebo pasívne opatrenia politiky trhu práce, najmä kvôli nedostatočne rozvinutým systémom podpory (Eurofound, 2010).³

Graf 6.1

Výdavky na APTP (% HDP) vo vzťahu k miere nezamestnanosti v EÚ 27, rok 2008



Poznámka: Krajiny sú rozdelené do štyroch kvadrantov, podľa vzťahu k priemeru EÚ 27.

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu (2009).

Podľa štruktúry výdavkov APTP (tab. 6.1), výdavky APTP na Slovensku smerovali najmä na priamu tvorbu pracovných miest (35,3 % z celkovej výšky výdavkov na APTP) a podporu samozamestnávania (36,6 % z celkovej výšky výdavkov na APTP),

³ Jednu z výnimiek v posledných rokoch tvorí Poľsko, v ktorom sa miera nezamestnanosti znížila z 20 % v roku 2002 na 7 % v roku 2010, pričom na APTP vydáva viac výdavkov, ako je priemer EÚ 27.

v Českej republike a Poľsku naopak dominovala podpora zamestnávania a integrácia zdravotne postihnutých, v Maďarsku to boli stimuly k zamestnávaniu; v EÚ 27 (napr. Nemecko, Francúzsko, Fínsko a Rakúsko) však najviac výdavkov na aktiváciu nezamestnaných smeruje do oblasti vzdelávania (takmer 40 % z celkových výdavkov APTP). Podľa viacerých štúdií (Kluve, 2006; Zhang, 2003; Card, Kluve a Weber, 2009; OECD, 2005) však práve vzdelávacie programy dosahujú pri aktivácii nezamestnaných relatívne najlepšie výsledky (Harvan, 2011), pričom význam tohto opatrenia rastie najmä v čase krízy. Avšak podľa Kluva (2006) výsledky vzdelávania majú pozitívny vplyv na zamestnanosť skôr po dvoch až troch rokoch po absolvovaní vzdelávacieho programu než v danom alebo v nasledujúcom roku.

T a b u ľ k a 6.1

Vývoj štruktúry výdavkov APTP (% HDP) v roku 2008

Kategória APTP	CZ	HU	PL	SK	AT
1. Služby zamestnanosti	0,12	0,09	0,09	0,11	0,16
2. Tréning	0,01	0,06	0,12	0,01	0,37
4. Stimuly zamestnanosti	0,01	0,09	0,08	0,02	0,06
5. Podporovaná zamestnanosť	0,07	0	0,19	0,02	0,04
6. Priama tvorba pracovných miest	0,01	0,04	0,02	0,05	0,04
7. Podpora samozamestnávania	0	0,01	0,06	0,05	0,01
Aktívne politiky (1 až 7)	0,23	0,3	0,56	0,25	0,67
Kategórie 2 až 7	0,1	0,21	0,47	0,15	0,52

Prameň: OECD (2009).

Výdavky na služby zamestnanosti vyjadrené podielom na HDP na Slovensku sú porovnateľné s ostatnými krajinami EÚ 27, avšak celkovo výdavky na aktívne a pasívne opatrenia trhu práce sú na Slovensku poddimenzované (Infostat, Trexima, 2009).

6.1. Využívanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce

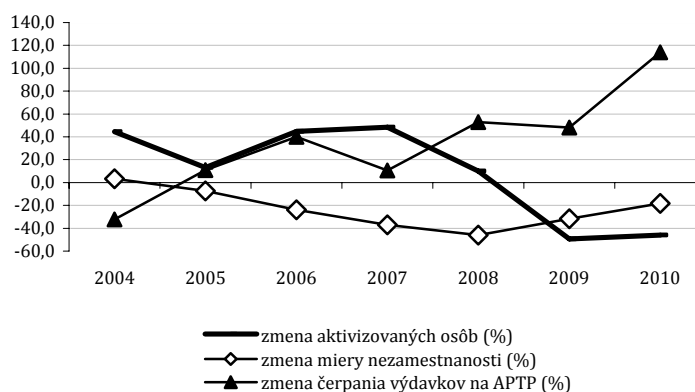
Úloha aktívnej politiky trhu práce sa po roku 2004, t. j. po vstupe SR do EÚ, postupne zvyšovala, čo možno pripísať jednak zvyšujúcej sa miere dlhodobej nezamestnanosti, jednak rastúcemu významu Európskeho sociálneho fondu (ESF) pri spolufinancovaní jednotlivých nástrojov APTP od roku 1. 2. 2004. Výraznú zmenu po roku 2004 oproti predchádzajúcemu obdobiu predstavoval prechod od stimulácie alebo substitúcie dopytu po práci (verejnoprospešné práce, dohodnuté pracovné miesta) smerom k nástrojom zameraným na stimuláciu ponuky pracovnej sily (aktivačná činnosť, vzdelávanie a príprava pre trh práce a pod.). Po zmene financovania nástrojov APTP sa znížil tlak na štátny rozpočet, čo možno najmä v súčasnom období problémov s deficitným financovaním považovať za pozitívne. Rovnako pozitívne možno hodnotiť aj zlepšenie informovanosti uchádzačov o zamestnanie, o možnostiach využívania jednotlivých nástrojov, avšak na druhej strane táto zmena súvisela so zvýšením administratívnej náročnosti, čo následne vplývalo aj na ochotu zamestnávateľov vytvárať pracovné miesta. Bližšie sa problematike zmeny inštitucionálneho rámca aktívnej politiky trhu práce po roku 2004 venuje napríklad Brutovská (2008), ktorá vyjadrila pochybnosti o účinnosti nástrojov aktívnej politiky trhu práce na riešenie dlhodobej nezamestnanosti: *„Aktivačná činnosť sa ukázala ako málo efektívna na riešenie takého zložitého problému. Výsledok snahy aktivovať čo najvyšší počet nezamestnaných, aj pri relatívne nízkom finančnom rozpočte, vedie k byrokratickému napĺňaniu štatistík (často krát nezodpovedajúcemu potrebám analýz trhu práce) nie však k reálnemu zlepšeniu situácie.“*

Percentuálnu medzироčnú zmenu aktivizovaných osôb, percentuálnu mieru nezamestnanosti, ako aj percentuálnu zmenu

čerpania výdavkov na APTP v danom roku oproti východiskovému roku 2003 (teda pred zmenou legislatívy) môžeme vidieť na grafe 6.2. V jednotlivých rokoch dochádzalo k znižovaniu miery nezamestnanosti oproti roku 2003, pozitívnejšie sa vyvíjalo aj financovanie aktívnej politiky trhu práce. Práve v čase krízy však došlo k zníženiu absolútneho počtu aktivizovaných nezamestnaných prostredníctvom nástrojov APTP, čo môže signalizovať existenciu určitej nepružnosti, keď aktívna politika trhu práce nedokáže dostatočne rýchlo zareagovať na zmeny na trhu práce.

Graf 6.2

Zmena aktivizovaných osôb, miery nezamestnanosti a čerpania výdavkov oproti roku 2003 (v %)



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov Eurostatu a ÚPSVaR (2011).

6.2. Regionálne disparity v uplatňovaní jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce

Regionálne porovnávanie je dôležité na zhodnotenie reálnej pozície regiónu v určitom priestore. Podľa Kožiaka (2010) príčiny spôsobujúce medzinárodné rozdiely nie sú homogénne, naopak,

sú rôznorodé, špecifické pre dané konkrétne územie, s čím súvisí aj ich náročnejšia identifikácia a následná eliminácia. Neexistuje preto jeden ideálny, všeobecne aplikovateľný spôsob ich zmierňovania alebo odstránenia, a preto je potrebné určiť faktory, ktoré do značnej miery prispievajú k zaostávaniu daného regiónu, a následne sa pokúsiť odstrániť ich a prostredníctvom vhodného stimulu naštartovať ekonomický rast a rozvoj v danom území. Z pohľadu vývoja miery evidovanej nezamestnanosti, v roku 2010 medzi kraje s najvyššou mierou nezamestnanosti patrili: Banskobystrický (19 %), Prešovský (18 %), Košický (17 %) a Nitriansky kraj (12 %). Tieto kraje patrili zároveň aj medzi kraje s vyššou mierou rizika ohrozenia chudobou (Želinský, 2010).

Z hľadiska regiónov Slovenska budeme bližšie analyzovať aplikovanie jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2010, pričom naším cieľom bude zistiť, či tieto nástroje sú adekvátne smerované do okresov (regiónov) s najvyššou mierou nezamestnanosti.

V ďalšej časti skúmame vzťah medzi mierou nezamestnanosti a počtom vytvorených pracovných miest (ďalej PM), resp. počtom zaradených (podporených) osôb v jednotlivých okresoch podľa jednotlivých nástrojov APTP, pričom tieto nástroje boli agregované do troch skupín:

1. zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie (UoZ),
2. vytváranie nových pracovných miest,
3. udržanie existujúcich pracovných miest.⁴

Na celkovom počte aktivizovaných osôb sa v roku 2010 najviac podieľali nástroje prvej skupiny slúžiace na zvyšovanie

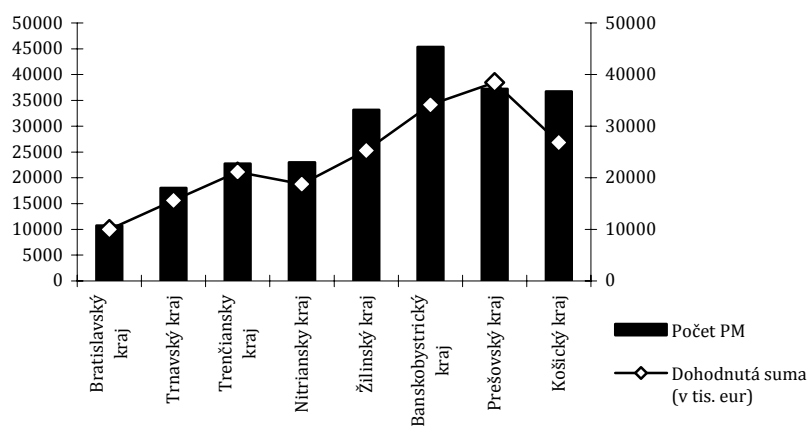
⁴ Agregovanie jednotlivých nástrojov APTP, uvedené v prílohe, je v súlade so správou Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (2011). Pre vyššiu vypovedaciu schopnosť komparatívna analýza zohľadňuje veľkosť okresu a krajov (zohľadňuje počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva danej územnej jednotky).

zamestnateľnosti UoZ (48,3 %) a nástroje tretej skupiny slúžiace na udržanie existujúcich pracovných miest (39,6 %). Najmenej osôb (12,1 %) bolo podporených nástrojmi druhej skupiny slúžiacej na vytváranie nových pracovných miest.

Z hľadiska počtu podporených osôb a dohodnutej sumy možno povedať, že nástroje APTP sa využívali najmä v stredoslovenskom a východoslovenskom regióne, pričom najvyšší počet zaradených osôb bol v Banskobystrickom kraji, čo korešponduje aj s vývojom nezamestnanosti v daných krajoch. V Prešovskom a Košickom kraji bol aktivizovaný približne rovnaký počet osôb, pritom v Košickom kraji bolo na túto podporu vynaložených omnoho menej finančných prostriedkov (graf 6.3).

G r a f 6.3

Počet vytvorených PM, resp. počet zaradených (podporených) osôb vo vzťahu k dohodnutej sume peňažných prostriedkov na nástroje APTP podľa krajov v roku 2010



Prameň: Spracované podľa údajov ÚPSVaR (2011).

6.2.1. Zvyšovanie zamestnatel'nosti uchádzačov o zamestnanie

V rámci prvej skupiny nástrojov APTP zameraných na zvyšovanie zamestnatel'nosti UoZ bolo najviac vytvorených pracovných miest, resp. zaradených (podporených) osôb v okresoch Banskobystrického kraja, Košického kraja a Prešovského kraja, t. j. krajov s najvyššou mierou evidovanej nezamestnanosti. Najviac uchádzačov o zamestnanie bolo aktivizovaných prostredníctvom nástroja z prvej skupiny: príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec (§ 52), slúžiaci na udržanie pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi, a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi (na podpore osôb zaradených do jednotlivých aktivít v rámci prvej skupiny nástrojov sa tento nástroj podieľal takmer 50 %).

Je všeobecne známe, že Slovenská republika má spomedzi jednotlivých členských štátov Európskej únie dlhodobo najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti (podľa údajov Eurostatu 9,2 % r. 2010). Preto možno pozitívne hodnotiť, že podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (2011), najviac zapojenou znevýhodnenou skupinou zo všetkých aktivizovaných uchádzačov o zamestnanie bola práve skupina dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, ktorých počet predstavoval v roku 2010 viac ako 50 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie aktivizovaných prostredníctvom nástrojov APTP (55,71 %).⁵ Za uspokojujúcu však nemožno považovať ani

⁵ Oproti predchádzajúcim rokom sa podiel dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom nástrojov APTP znížil, čo možno pripísať potrebe pružne reagovať na zmeny na trhu práce, ktoré vznikli v dôsledku krízy. Na porovnanie, v roku 2004 tento podiel predstavoval 82 %, r. 2005 to bolo 80 %, r. 2006 len 61 %.

skutočnosť, že podiel aktivizovaných dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom nástrojov APTP na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie predstavoval len 15,37 %, čo súvisí s celkovým podfinancovaním aktívnej politiky trhu práce v porovnaní s inými krajinami EÚ. Pritom práve dlhodobá nezamestnanosť sa odzrkadľuje nielen v nevyužívaní pracovných síl, raste spoločenských nákladov vynakladaných na udržiavanie ich príjmov a ich re/integráciu na trh práce, ale najmä v súvislosti s marginalizačnými tendenciami, pričom práve marginalizované skupiny obyvateľstva sú najviac ohrozené sociálnym vylúčením. Začlenenie týchto skupín obyvateľstva na trh práce je podmienkou dosiahnutia trvalo udržateľného sociálno-ekonomického rozvoja (Hanzelová, 2007). Druhým najvyužívanejším nástrojom APTP v rámci prvej skupiny nástrojov slúžiacich na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie bol príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51).⁶ Tieto dva nástroje sa na počte osôb zaradených do jednotlivých aktivít v roku 2010 v rámci nástrojov prvej skupiny podieľali takmer 70 %.

Absolventská prax je zameraná na „získavanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy, ako i získavanie a prehľbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností, ktoré rozšíria možnosti absolventov škôl pri uplatnení na trhu práce, čím sa priamo pôsobí na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie“ (ÚPSVaR, 2011). V rámci tohto nástroja boli spomedzi znevýhodnených uchádzačov aktivizovaní najmä občania mladší ako 25 rokov, ktorí ukončili sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej

⁶ Tieto dva nástroje APTP boli všeobecne najviac využívané, nielen zo skupiny nástrojov v rámci prvej skupiny.

ako dvomi rokmi a nezískali svoje prvé pravidelne platené zamestnanie. Zaradení uchádzači o zamestnanie na vykonávanie absolventskej praxe mali prevažne dosiahnuté vzdelanie zodpovedajúce (podľa Európskeho hodnotenia vzdelania) úrovni ISCED 3, v rámci ktorej sa dá dosiahnuť kvalifikácia: gymnázium, stredné odborné školy a stredné odborné učilišťa. Väčšina osôb sa po skončení absolventskej praxe umiestnila na trhu práce do 3 mesiacov.

Za hlavný nedostatok realizovania opatrení APTP možno považovať nesystematické, nedostatočné vyhodnocovanie čistej účinnosti⁷ a efektívnosti jednotlivých programov v rámci jednotlivých okresov, krajov, ale aj celkové zhodnotenie ich vplyvu na zamestnanosť/nezamestnanosť na makroúrovni. Medzi najaktuálnejšie hodnotenia efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku patrí štúdia Inštitútu finančnej politiky MF SR (Harvan, 2011). Autor tejto štúdie na základe uskutočnených meraní účinnosti programov absolventskej praxe a príspevku na aktivačné práce dospel k názoru, že tieto nástroje výrazne nezlepšujú šancu participantov zamestnať sa a sú neefektívne. Dosiahnuté výsledky naznačili, že zatiaľ čo participant na absolventskej praxi dosahovali v priemere lepšie výsledky ako podobná skupina neparticipantov, poberatelia aktivačného príspevku dosahovali horšie výsledky. Bolo to spôsobené najmä tým, že participant strácajú motiváciu hľadať si pracovné miesto počas trvania programu a vykonávanie drobných prác pre obec neprispieva výraznejšie ani k nadobudnutiu alebo zlepšeniu ich zručností, a tak ich šance zamestnať sa na nedotovanom pracovnom mieste nemajú rastúcu tendenciu. Relatívne nízka efektívnosť výdavkov sa dosahovala aj pri absolventskej praxi, kde

⁷ Čistá účinnosť predstavuje rozdiel v porovnaní so situáciou, keby sa nástroj APTP neimplementoval.

na jedného čistého zamestnaného sa vynakladali relatívne vysoké náklady.

Zaoberať sa však iba čistou nákladovou efektívnosťou nie je pri práci, najmä s dlhodobou nezamestnanými, najvhodnejšie, a to z toho dôvodu, že pozitívne účinky ich znovunavrátania do aktívneho pracovného života sa môžu prejaviť až v dlhodobom horizonte, pričom ich začlenenie môže byť spojené s rôznymi pozitívnymi externalitami, ako napríklad zníženie kriminality, zlepšenie vzdelanostnej úrovne ich detí, zlepšenie kvality života atď., a tieto faktory sa mnohokrát pri zisťovaní efektívnosti nezohľadňujú.

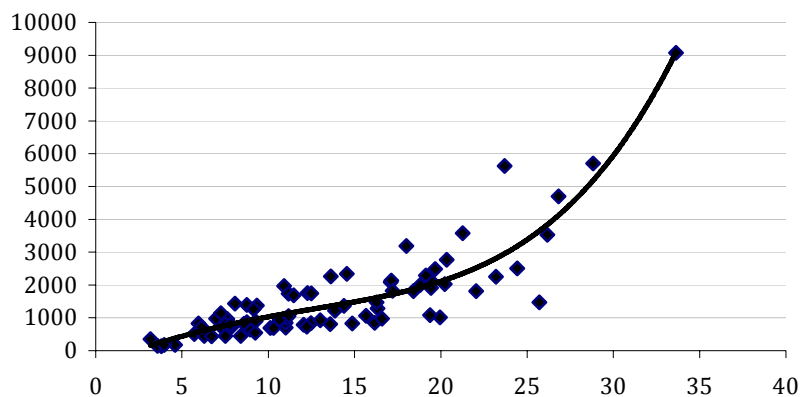
Pri analyzovaní vzťahu medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) v skupine zvyšovanie zamestnatel'nosti uchádzačov o zamestnanie sme dospeli k záveru, že medzi skúmanými veličinami existuje v sledovanom období relatívne silná pozitívna lineárna závislosť s koeficientom korelácie 0,8; možno to interpretovať tak, že s rastúcou mierou nezamestnanosti sa úmerne zvyšoval aj počet osôb podporených v rámci nástrojov prvej skupiny (graf 6.4). Ako možno vidieť na grafe 6.5, tento priebeh závislosti kopíruje aj vzťah medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami na opatrenia nachádzajúcimi sa v prvej skupine, teda viacej prostriedkov vynaložených na aktívne opatrenia trhu práce prvej skupiny smerovalo do okresov s vyššou mierou nezamestnanosti. Teda najvyužívanejšími nástrojmi v okresoch s najvyššou mierou nezamestnanosti boli najmä príspevky na aktivačnú činnosť formou menších služieb pre obec a príspevky na vykonávanie absolventskej praxe.

Medzi kraje s najvyššou mierou nezamestnanosti v sledovanom období patrili: Banskobystrický kraj (19 %), Prešovský kraj (18 %) a Košický kraj (17 %). V Banskobystrickom kraji bolo v sledovanom období v rámci nástrojov prvej skupiny zameranej na zvyšovanie zamestnatel'nosti uchádzačov o zamestnanie

a záujemcov o zamestnanie (ZoZ) podporených v priemere 26,5 % osôb z celkového počtu osôb podporených v rámci prvej skupiny nástrojov; v Prešovskom kraji 15 % osôb a v Košickom kraji 19,4 % osôb. Rovnako najviac prostriedkov na nástroje APTP v rámci prvej skupiny nástrojov bolo vynakladaných v týchto krajoch. Najviac prostriedkov z prostriedkov vynaložených na nástroje prvej skupiny APTP smerovalo do Banskobystrického kraja (19,5 %), Košického kraja (17,7 %) a Prešovského kraja (17 %).⁸ Najmenej podporeným krajom bol Bratislavský, v ktorom pri miere nezamestnanosti 5 % bolo podporených v rámci nástrojov prvej skupiny 2,8 % osôb z celkového počtu osôb podporených v rámci prvej skupiny nástrojov, pričom celková suma vynaložených prostriedkov predstavovala 4,3 % z prostriedkov vynaložených na nástroje APTP v rámci prvej skupiny nástrojov.

G r a f 6.4

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a počtom zaradených (podporených) v skupine zvyšovanie zamestnatel'nosti UoZ (os y), rok 2010



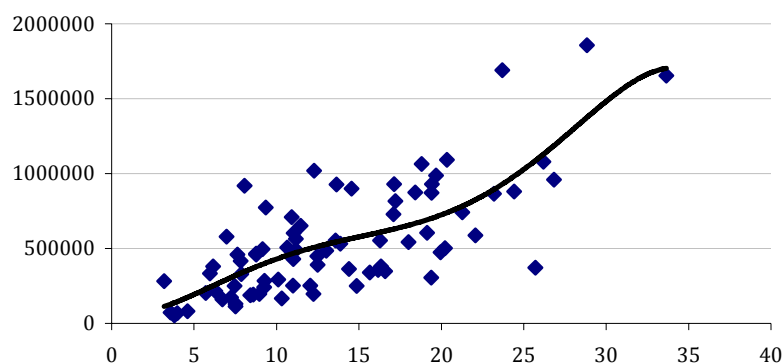
Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov ÚPSVaR (2011).

⁸ Skutočné údaje sú upravené o veľkosť kraja, t. j. počet ekonomicky aktívneho obyvateľ'stva v danom kraji.

Medzi okresy s najvyššou mierou evidovanej nezamestnanosti patrili v sledovanom období Rimavská Sobota (33,64 %), pričom z celkového počtu podporených osôb tu bolo podporených 7,46 %; ďalej nasledovali okresy Revúca (28,83 %) s podielom podporených osôb 4,69 % a Rožňava (26,82 %) s počtom podporených osôb 3,86 %. Medzi najviac podporené okresy v rámci nástrojov na zvyšovanie zamestnateľnosti patrili aj okres Veľký Krtíš s podielom podporených osôb 4,63 %.

G r a f 6.5

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami na opatrenia v skupine zvyšovanie zamestnateľnosti UoZ (os y), rok 2010



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov ÚPSVaR (2011).

6.2.2. Vytváranie nových pracovných miest

V rámci druhej skupiny nástrojov APTP zameraných na vytváranie nových pracovných miest najviac podporených osôb pochádzalo z Prešovského, Banskobystrického a Žilinského kraja. V sledovanom období bol z hľadiska podpory vytvárania pracovných miest najvyužívaným nástrojom príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49). V rámci tohto nástroja bolo najviac

vytvorených a obsadených pracovných miest v Žilinskom kraji (19,1 %), Banskobystrickom kraji (18,1 %) a Prešovskom kraji (16,7 %). Z celkového počtu podporených osôb tvorili znevýhodnení uchádzači o zamestnanie 42,4 %. Zo znevýhodnených uchádzačov boli najviac podporení (v rámci tohto nástroja) dlhodobo nezamestnaní (56,3 %). Z celkového počtu dlhodobo nezamestnaných v roku 2010 bolo prostredníctvom tohto nástroja aktivizovaných len 1,6 % dlhodobo nezamestnaných, čo pri ich počte 230 800 ku koncu predchádzajúceho roka nemožno považovať za priaznivý výsledok, avšak tento nástroj na riešenie problému dlhodobej nezamestnanosti, ktorý môže súvisieť aj so stratou pracovných návykov, stratou sebadôvery či s nárastom apatie voči spoločnosti, nemožno považovať za najvhodnejší. Podľa štúdie Hanzelovej (2007) k nástrojom, ktoré napomáhajú integrovanie dlhodobo nezamestnaných na trh práce, patria najmä programy vzdelávania a prípravy pre trh práce, zamerané na posilnenie konkurencieschopnosti týchto uchádzačov o zamestnanie na trhu práce a zvyšovanie ich atraktivity pre zamestnávateľov. Za negatívum podľa autorky však možno považovať absenciu systému monitorovania meniacich sa kvalifikačných potrieb dopytu po práci, ako aj absentovanie analýzy vzdelávacích potrieb uchádzačov o zamestnanie.

Najviac podporených uchádzačov v rámci tohto nástroja dosahovalo vzdelanostnú úroveň zodpovedajúcu ISCED 3 a ISCED 1 a 2, t. j. vyššie sekundárne vzdelanie a primárne, ako aj nižšie sekundárne vzdelanie.

V roku 2010 sa 87 % na celkovom počte podporených osôb/počte vytvorených pracovných miest v rámci druhej skupiny nástrojov podieľali tri nástroje, a to: príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49), novo zavedený nástroj APTP, príspevok na podporu

regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 50i) a príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta (§ 50e).⁹

Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti sa najviac využíval v Prešovskom kraji (18,3 %), Košickom kraji (16,5 %) a Banskobystrickom kraji (13,4 %). Spomedzi znevýhodnených občanov tento príspevok najviac využívali dlhodobo nezamestnaní a osoby staršie ako 50 rokov so stupňom dosiahnutého vzdelania ISCED 1 a 2.

O príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta bol najväčší záujem v Trenčianskom kraji (21,7 %), Prešovskom kraji (19,3 %) a Žilinskom kraji (13,6 %).¹⁰

Relatívne málo využívaným nástrojom zo skupiny nástrojov slúžiacich na vytváranie nových pracovných miest bol príspevok na podporu vytvárania a udržiavania pracovného miesta v sociálnom podniku (§ 50c). Otvorenie priestoru na sociálne podnikanie na Slovensku predstavovalo do značnej miery ukotvenie sociálnych podnikov v našom právnom rámci prostredníctvom novely zákona o službách zamestnanosti účinnej od roku 2008. „Sociálna ekonomika označuje súhrnne oblasť sociálnych inovácií, založenú na prepájaní podnikateľských prístupov pri realizácii sociálnych cieľov. Označuje sa ako tretí pilier ekonomiky, formujúci sa na rozhraní trhovej a verejnej ekonomiky.“ (Lubelcová, 2009) Nepriaznivý vplyv na rozvoj sociálneho podnikania na Slovensku mali aj pochybnosti o transparentnosti podpory niektorých projektov sociálnych podnikov z verejných zdrojov pri ich etablovaní na trhu. Na Slovensku teda existujú dve významnejšie obmedzenia

⁹ Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti sa podieľal na počte podporených osôb/počte vytvorených pracovných miest v rámci druhej skupiny nástrojov 19,6 % a príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta 12,4 %.

¹⁰ V štatistických údajoch je zohľadnená veľkosť kraja.

týkajúce sa tejto oblasti: po prvé, naštrbená dôvera voči organizáciám tohto typu a, po druhé, obavy o udržateľnosť a stabilitu zdrojov.¹¹

Sociálne podniky na Slovensku majú slúžiť na integrovanie znevýhodnených uchádzačov o prácu.¹² Na ich zamestnávanie sa poskytuje z verejných zdrojov príspevok na vytváranie a udržiavanie pracovných miest. Plní teda funkciu medzitrhu práce, keď sa predpokladá, že po získaní pracovných skúseností a zručností sa zvýšia šance znevýhodneným jednotlivcom uplatniť sa na otvorenom trhu práce. Ďalšou alternatívou by boli sociálne podniky, ktoré by boli v začiatkoch svojej činnosti podporované z verejných zdrojov, pričom táto podpora by slúžila ako kompenzácia zníženej produktivity hendikepovaných alebo inak znevýhodnených zamestnancov, avšak s predpokladom, že po uplynutí určitého obdobia by tieto podniky boli schopné samofinancovania (Lubelcová, 2009).

Špeciálny typ sociálneho podniku, *inkluzívny podnik*, opisuje V. Páleník a M. Páleník (2011). Tieto inkluzívne podniky by pôsobili na trhu inkluzívnych služieb, „čo je paralelný, oddelený trh práce, na ktorom sú umiestňované nezamestnané osoby spolu s časťou ekonomicky neaktívneho obyvateľstva a prostredníctvom inkluzívnych podnikov získavajú pracovné návyky a znalosti na oddelenom trhu inkluzívnych služieb od verejných zadávateľov. Tieto inkluzívne podniky by si konkurovali na trhu inkluzívnych pracovníkov a trhu inkluzívnych služieb. Podniky by vznikali so svojím podnikateľským zámerom a podľa úspešnosti jeho realizácie by rástli alebo zanikali“.

¹¹ Podľa Lubelcovej (2009) je však veľmi dôležité nájsť podnikateľské príležitosti aj v oblastiach tradične orientovaných skôr na verejnú podporu (napr. zamestnávanie znevýhodnených skupín obyvateľstva atď.).

¹² Podľa registra sociálnych podnikov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny bolo ku dňu 31. 5. 2011 priznané postavenie *sociálny podnik* 62 podnikom.

Tento nástroj je veľmi perspektívny, hoci jeho povest' bola naštrbená; existujú nielen v zahraničí, ale aj na Slovensku prípadly, keď je tento nástroj veľmi účinný pri integrovaní znevýhodnených uchádzačov na trh práce.¹³

Určitým modelom sociálneho podniku pracovnej integrácie (*Work Integration Social Enterprises*) podľa európskej výskumnej siete pre výskum sociálnej ekonomiky (EMES) sú pracoviská, ktoré predstavujú pracovnú integráciu znevýhodnených osôb so stálou podporou verejných zdrojov (v našich podmienkach chránené dielne a chránené pracoviská). „Sú určené pre cieľové skupiny ľudí, u ktorých nemožno predpokladať výrazné zlepšenie pracovného výkonu pre zdravotný, mentálny alebo sociálny hendikep.“ (Lubelcová, 2009)

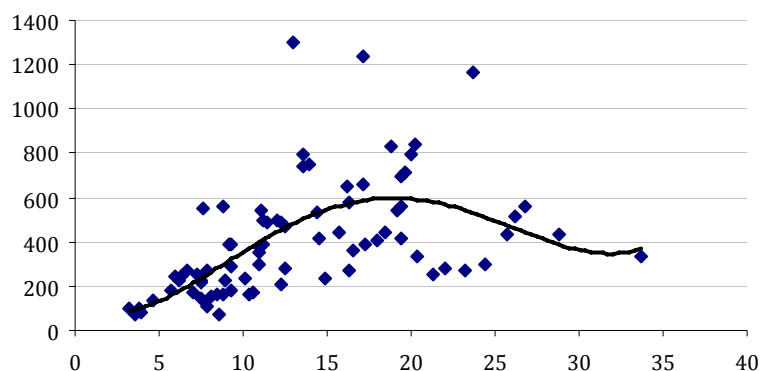
V rámci nástrojov APTP sa na Slovensku vypláca príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska (§ 56), ktorý sa na celkovom počte vytvorených pracovných miest v rámci druhej skupiny nástrojov podieľal 5,9 %; čo nemožno hodnotiť pozitívne, keďže zdravotne postihnutí občania tvoria v priemere 10 % populácie, avšak ich zamestnanosť výrazne zaostáva za zdravou populáciou. Miera ich nezamestnanosti je v priemere dva až trikrát vyššia ako u zdravej populácie a približne tretina zamestnávateľov, ktorí majú povinnosť zamestnať občanov so zdravotným postihnutím, každoročne radšej zaplatí pokutu, ako by si mala splniť túto povinnosť (Košta, a kol. 2010).

¹³ Ako dobrý príklad praxe možno uviesť Obecný podnik, Spišský Hrhov (Košta, 2010), ktorý sa zameriava na integrovanie Rómov na trh práce. Hlavnou činnosťou obecného podniku je poskytovanie subdodávok ostatným firmám súkromného sektora, ale aj obciam v regióne, pričom po získaní pracovných návykov a zapracovaní sa títo znevýhodnení pracovníci spravidla umiestňujú v súkromných firmách.

Podľa korelačnej analýzy vzťahu medzi mierou nezamestnanosti a počtom vytvorených miest nástrojmi APTP druhej skupiny medzi týmito veličinami existuje (v sledovanom období) mierna pozitívna závislosť, charakteristická koeficientom korelácie 0,46 (graf 6.6).

G r a f 6.6

**Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x)
a počtom vytvorených pracovných miest v skupine
vytváranie nových pracovných miest (os y), rok 2010**



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov ÚPSVaR (2011).

Ako je vidieť z grafu 6.6, v sledovanom období sa s rastom miery nezamestnanosti zvyšuje aj počet novovytvorených pracovných miest, avšak len do určitého bodu (pri miere nezamestnanosti približne 20 %), keď tento počet aj napriek rastúcej miere nezamestnanosti začne postupne klesať. Táto situácia môže byť čiastočne spôsobená celkovo poddimenzovanou ekonomickou aktivitou v danom regióne, pričom ani pomocou nástrojov APTP nie je možné zvyšovať počet samostatne zárobkovo činných osôb. Avšak práve tu je priestor na zintenzívnenie činnosti

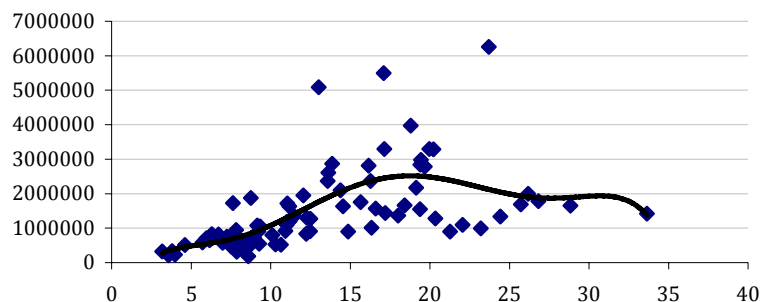
sociálnych (inkluzívnych) podnikov, čím by sa dosiahla vyššia participácia nezamestnaných osôb na medzitrhu práce, z ktorých časť by sa postupne mohla umiestniť na otvorenom trhu práce.

Približne polovica (50,3 %) podporených osôb v rámci druhej skupiny nástrojov APTP slúžiacich na vytváranie nových pracovných miest pochádzala z Prešovského kraja (17,6 %), Banskobystrického kraja (16,5 %) a Žilinského kraja (16,2 %), čomu adekvátne zodpovedali aj vynaložené zdroje, pričom až 53,5 % z celkových finančných prostriedkov vynaložených na podporu vytvárania nových pracovných miest smerovalo do týchto troch krajov: do Prešovského kraja 19,8 %, do Banskobystrického kraja 18,7 % a do Žilinského 14,8 %. Najmenej podporeným krajom bol opäť Bratislavský kraj, ktorý sa na celkovom počte podporených osôb v rámci druhej skupiny nástrojov APTP podieľal len 4,7 %; pritom výdavky smerujúce do tohto kraja tvorili len 4,1 % z celkových zdrojov vynaložených na realizovanie aktívnej politiky trhu práce nástrojmi druhej skupiny; ide teda o kraj s najnižšou mierou nezamestnanosti.

Medzi okresy s najvyšším počtom vytvorených pracovných miest patrili: Tvrdošín (s mierou nezamestnanosti 13,2 %), ktorý sa na celkovom počte vytvorených pracovných miest podieľal 4,04 %, Banská Štiavnica (s mierou nezamestnanosti 17,1 %) s 3,85 % podielom na celkovom počte vytvorených pracovných miest a Veľký Krtíš (s mierou nezamestnanosti 23,71 %) s 3,63 % podielom na celkovom počte vytvorených pracovných miest.

Graf 6.7

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a výdavkami v skupine vytváranie nových pracovných miest (os y), rok 2010



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov ÚPSVaR (2011).

6.2.3. Udržanie existujúcich pracovných miest

V súčasnosti sa za jeden z hlavných predpokladov dosahovania hospodárskeho rastu a udržania sociálnej súdržnosti pokladajú investície do ľudských zdrojov a zručností. Veľká pozornosť problematike podporovania ľudského kapitálu a zamestnateľnosti prostredníctvom zlepšovania zručností sa venuje aj na európskej úrovni, o čom svedčí aj to, že na rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily, reagovanie na potreby trhu práce, ale aj podporu celoživotného vzdelávania kládla dôraz nielen Lisabonská stratégia pre rast a zamestnanosť, ale následne aj stratégia Európa 2020, v ktorej je explicitne zadefinované, že medzi najdôležitejšie kroky v rámci inkluzívneho rastu (hospodárstvo s vysokou mierou zamestnanosti, ktoré prispieva k hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti) patrí to, aby krajiny umožnili ľuďom získavať nové zručnosti potrebné na prispôsobenie sa novým podmienkam a možným zmenám v kariére. Do popredia sa čoraz

viac dostáva zlepšovanie postavenia občanov prostredníctvom získavania nových zručností, čo by viedlo nielen k zníženiu nezamestnanosti, ale aj zvýšeniu produktivity zamestnaných osôb. Téma vzdelávania pracovníkov je naďalej aktuálna aj v období hospodárskej krízy. Aj v Oznámení Európskej komisie (2008) *Nové zručnosti pre nové pracovné miesta. Predvídanie a zosúladovanie potrieb trhu práce a zručností* sa uvádza, že: „... hoci hospodársky pokles zvyšuje tlak na verejné aj súkromné výdavky, nie je vhodné obdobie na zníženie investícií do vzdelávania, zručností alebo aktívnej podpory zamestnanosti.“ Práve obdobie zníženej aktivity pracovníkov z dôvodu recesie by sa dalo vhodne a efektívne využiť na ich odbornú prípravu, aby boli organizácie, v ktorých pôsobia, lepšie pripravené na oživenie hospodárstva. Podľa Isusiho (2011) sa počet podnikov, ktoré sa aktívne zapájajú do aktivít týkajúcich sa odbornej prípravy svojich zamestnancov počas obdobia krízy, či už v absolútnom alebo relatívnom vyjadrení, znížil; medzi rokmi 2007 a 2009 sa percentuálny podiel zamestnaných osôb zúčastňujúcich sa odbornej prípravy znížil o 0,3 %. Ďalej konštatuje, že objem peňažných prostriedkov vyčlenených na odbornú prípravu zamestnancov sa tiež znížil.¹⁴

V rámci trendu v krajinách Európskej únie, keď väčšina krajín už zaviedla podporné opatrenia v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy pre pracovníkov, je možné pozitívne hodnotiť skutočnosť, že aj na Slovensku v rámci tretej skupiny nástrojov APTP zameraných na udržanie existujúcich pracovných miest

¹⁴ Podľa Isusiho (2011) k pretrvávajúcim prekážkam poskytovania odbornej prípravy pre pracovníkov v niektorých podnikoch patrí skutočnosť, že odbornú prípravu nepovažujú z dlhodobého hľadiska za dobrú investíciu. Za ďalší závažný problém v oblasti odborného vzdelávania zamestnancov považuje skutočnosť, že niektoré aktivity v oblasti odbornej prípravy majú veľmi krátke trvanie.

v roku 2010 jeden z najvyužívanějších nástrojov predstavovalo vzdelávanie a príprava zamestnanca pre trh práce (§ 47). Tento nástroj má byť nápomocný predchádzaniu hromadného prepúšťania, ktoré bolo vysoko aktuálne najmä v období, keď podniky zasiahla hospodárska kríza.¹⁵ Oproti roku 2007 sa počet podporených osôb v rámci tohto nástroja zvýšil o 60 % a pozitívne možno hodnotiť aj úspešnosť ukončenia vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktorá bola približne 94 % (ÚPSVaR, 2011). V rámci nástroja APTP vzdelávanie a príprava pre trh práce pochádzalo najviac podporených osôb z Banskobystrického kraja (27,9 %), Žilinského kraja (14,5 %) a Trenčianskeho kraja (11,9 %). Tieto kraje boli v rámci tohto nástroja aj najvyššie finančne podporené.

Najviac využívaným nástrojom APTP bol v rámci tretej skupiny nástroj: príspevok na dochádzku za prácou (§ 53), ktorý využívali najmä dlhodobo nezamestnaní so stupňom vzdelania zodpovedajúcim úrovni ISCED, ktorí pochádzali hlavne z Košického, Prešovského a Nitrianskeho kraja, teda z oblastí s najvyššou mierou nezamestnanosti. Hoci podpora mobility pracovnej sily patrí spolu so zvyšovaním zamestnanosti k prioritám Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, príspevok na presťahovanie za prácou (§ 53a) využilo v minulo roku iba 47 nezamestnaných, ktorí pochádzali z krajov postihnutých najvyššou mierou nezamestnanosti.

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) v skupine udržanie existujúcich pracovných miest je charakteristický koeficientom korelácie 0,11; teda medzi týmito dvomi veličinami existuje iba triviálna závislosť. Inak povedané, počet podporených osôb bol v skupine nástrojov

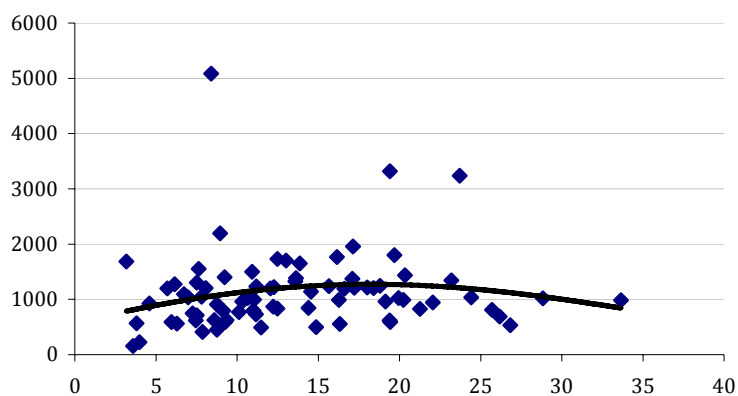
¹⁵ V roku 2009 bolo podľa štatistických údajov Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny v rámci hromadného prepúšťania prepustených 16 102 zamestnancov, v roku 2010 tento počet klesol na 6 128.

slúžiacich na udržanie existujúcich pracovných miest v sledovanom období v jednotlivých okresoch nezávislý od miery nezamestnanosti v týchto okresoch (graf 6.8).

V rámci tretej skupiny nástrojov slúžiacich na udržanie existujúcich pracovných miest boli najviac podporené kraje: Žilinský (21,4 %), Banskobystrický (16,3 %) a Prešovský (12,6 %), pričom finančne najviac podporenými krajmami boli: Banskobystrický (19,7 %), Prešovský (14,4 %) a Trenčiansky kraj (13,6 %). Najviac podporených osôb pochádzalo z okresov Žilina (5,7 %), Medzilaborce (3,7 %) a Veľký Krtíš (3,6 %). Finančne najviac podporenými okresmi v rámci nástrojov tretej skupiny boli: Veľký Krtíš (5,3 %), Medzilaborce (3,8 %) a Bratislava I (2,5 %).

G r a f 6.8

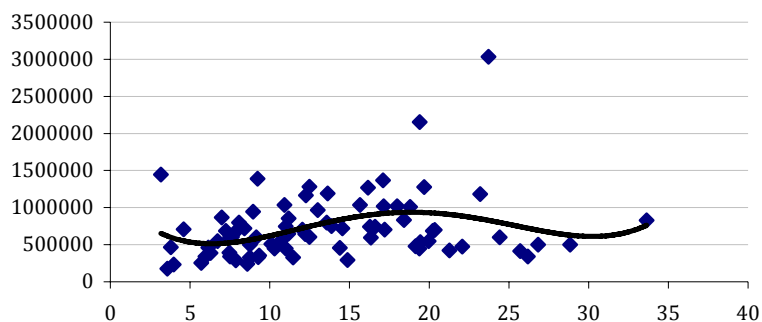
Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a počtom zaradených (podporených) v skupine udržanie existujúcich pracovných miest (os y), rok 2010



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov ÚPSVaR (2011).

Graf 6.9

Vzťah medzi mierou nezamestnanosti (os x) a výdavkami v skupine udržanie existujúcich pracovných miest (os y), rok 2010



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov ÚPSVaR (2011).

Záver

Programy aktívnej politiky trhu práce pre nezamestnaných a prijímateľov sociálnych dávok – ako asistenčné služby pri hľadaní práce, vzdelávanie, dotácie k príjmom nízkopríjmových skupín či priama tvorba pracovných miest vo verejnom sektore – sú dôležitou súčasťou snahy európskych krajín v boji proti nezamestnanosti. Pre jednotlivé členské štáty Európskej únie tvoria programy aktívnej politiky trhu práce základnú časť Európskej stratégie zamestnanosti (*European Employment Strategy*), ktorá definuje zamestnanosť ako jeden z kľúčových cieľov spoločnej ekonomickej politiky Európskej únie. Programy aktívnej politiky trhu práce sa využívajú mnohé roky vo väčšine európskych krajín a v súčasnosti je možné sledovať rastúci záujem ekonómov o efektívnosť jednotlivých programov APTP (napr. Kluve, 2010; Lechner a Wunsch, 2007).

Mnohé štúdie hodnotiace efektívnosť programov APTP boli publikované v členských štátoch Európskej únie, ale aj v ostatných krajinách Európy nezávislými výskumníkmi, výskumníkmi poverenými vládou alebo medzinárodnými inštitúciami, ako napríklad Európsky sociálny fond, ktorý prostredníctvom národných projektov spolufinancuje výdavky na jednotlivé nástroje APTP.¹⁶ V mnohých prípadoch sa autori sústredili len na krátkodobé vplyvy aktívnych opatrení trhu práce na zamestnanosť, bez ohľadu na možnosti pozitívnych alebo negatívnych interakcií medzi účastníkmi programu a ostatnými zamestnanými alebo nezamestnanými jednotlivcami (Kluve, 2010). Avšak napriek doterajším snahám sa nedosiahol konsenzus v tom, či aktívne politiky znižujú nezamestnanosť, alebo zvyšujú zamestnanosť, ktoré nástroje sú efektívnejšie v čase recesie, aké je správne načasovanie aplikovania jednotlivých nástrojov a v čom sa jednotlivé krajiny môžu navzájom od seba poučiť. Podľa štúdie Carda, Kluva, a Webera (2009) priaznivejšie výsledky účinnosti dosahujú nástroje APTP v dlhšom období než v krátkodobom horizonte. Mnohé hodnotenia naznačili, že niektoré programy APTP sa z krátkodobého hľadiska zdajú byť neúčinné, dokonca s negatívnym účinkom, avšak po dvoch troch rokoch je ich vplyv na zamestnanosť pozitívny (Card, Kluve a Weber, 2009).

V budúcnosti bude dôležitou oblasťou výskumu účinnosť jednotlivých programov APTP v období ekonomického cyklu. Niektoré druhy programov sa v čase recesie javia ako účinnejšie v porovnaní s inými kvôli pôsobeniu efektu *lock-in*,¹⁷ ktorý je iný

¹⁶ Na Slovensku sa v roku 2009 na celkovom objeme dohodnutých výdavkov na jednotlivé programy APTP podieľal ESF viac ako tromi štvrtinami.

¹⁷ Empirická literatúra, ktorá sa týka účinkov aktívnych politík trhu práce, naznačuje, že takmer všetky jej programy vedú z krátkodobého hľadiska k zníženiu tak zamestnanosti, ako aj príjmov. Tento *lock-in* efekt je zdokumentovaný

v čase recesie a iný v čase boomu. Jednu zo súčasných štúdií z tejto oblasti publikovali švédski ekonómovia Forslund, Fredriksson a Vikström (2011), ktorí zdôraznili, že programy s relatívne „vysokým“ *lock-in* efektom by sa mali využívať najmä v čase poklesu ekonomickej aktivity. Ďalej dospeli k záveru, že využívanie vzdelávacích programov v rámci nástrojov APTP je v čase recesie efektívnejšie ako v čase boomu. K rovnakým záverom dospeli aj Lechner a Wunsch (2007), avšak s obmedzením výskumu iba na Nemecko.

Z našej analýzy APTP sme dospeli k záveru, že Slovensko patrí medzi krajiny EÚ 27 s vysokou mierou nezamestnanosti a relatívne nízkymi výdavkami na APTP. Pri skúmaní regionálnych disparít v uplatňovaní jednotlivých nástrojov APTP v sledovanom období sme dospeli k záveru, že medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) UoZ v skupine nástrojov zameraných na zvyšovanie zamestnanosti existuje relatívne silná pozitívna lineárna závislosť s koeficientom korelácie 0,8; t. j. s rastúcou mierou nezamestnanosti sa úmerne zvyšuje aj počet podporených osôb. Tento priebeh kopíroval aj vzťah medzi mierou nezamestnanosti a výdavkami na APTP v rámci tejto skupiny nástrojov. Podľa korelačnej analýzy vzťahu medzi mierou nezamestnanosti a počtom vytvorených pracovných miest APTP v rámci skupiny nástrojov *vytváranie nových pracovných miest* existuje medzi týmito veličinami mierne pozitívna závislosť, charakteristická koeficientom korelácie 0,46. V sledovanom období sa s rastom miery nezamestnanosti zvyšuje aj počet novovytvorených pracovných miest, avšak len do určitého bodu (pri miere nezamestnanosti približne

v mnohých zahraničných štúdiách a súvisí so zníženou intenzitou hľadania práce účastníkmi jej programov, pričom dostávajú aj menej pracovných ponúk, „pokiaľ“ participujú na programe APTP. Tento *lock-in* efekt možno považovať za jeden z nákladov na aktívne politiky trhu práce, ktorý sa mení zároveň s podmienkami na trhu práce.

20 %), keď tento počet aj napriek rastúcej miere nezamestnanosti začne postupne klesať. Vzťah medzi mierou nezamestnanosti a počtom zaradených (podporených) UoZ v skupine nástrojov zameraných na udržanie existujúcich pracovných miest bol v sledovanom období charakteristický koeficientom korelácie 0,11; t. j. v tomto období neexistovala preukázateľná závislosť medzi počtom podporených osôb v tejto skupine nástrojov APTP a mierou nezamestnanosti.

7. OPTIMALIZÁCIA ŠTRUKTÚRY PROGRAMOV AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE, PREDPOKLAD ZNIŽOVANIA ÚROVNE NEZAMESTNANOSTI NÍZKOKVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÝCH SÍL

Úvod

V dôsledku celosvetových turbulencií v ekonomickom priestore, Slovensko nevynímajúc, sa denne hovorí o globálnej kríze a jej vplyve na každodenný život spoločnosti, spojenom s likvidáciou pracovných miest, so znižovaním výkonnosti ekonomiky krajiny a životnej úrovne jej obyvateľstva. Fenomén nezamestnanosti sa stal témou dňa širokej verejnosti, odborných kruhov a politických zoskupení v celej Európe vrátane Slovenska. Problematika nezamestnanosti zohráva kľúčovú úlohu pri posudzovaní úspechu reformných opatrení vo všetkých oblastiach sociálno-ekonomického života spoločnosti. Nezamestnanosť ako faktor závažnej zmeny spôsobu života je javom, ktorý si vyžaduje veľké adaptačné úsilie zamerané na novovzniknutú situáciu. Strata zamestnania so sebou prináša negatíva v podobe zníženia životnej úrovne, vylúčenia zo sociálnych vzťahov a narušenia životných istôt.

Nezamestnanosť na Slovensku má hlboké korene v nevhodnej štruktúre hospodárstva vytvorenej v minulosti, v nadmernej sociálnej prezamestnanosti, v spôsobe privatizácie a reštrukturalizácie ekonomiky v deväťdesiatych rokoch a v dosahovanej produktivite práce. Po vstupe do Európskej únie v máji 2004 sme zaznamenali rekordný pokles nezamestnanosti, avšak čiastočne spojený s rastom zamestnanosti, čo malo pozitívny efekt na celkovú výkonnosť ekonomiky.

V januári 2004 vznikla špecializovaná štátna správa v oblasti sociálnych služieb a verejných služieb zamestnanosti. Implementáciou zákona NR SR č. 5/2004 o službách zamestnanosti malo prostredníctvom nových nástrojov aktívnej politiky trhu práce a nových foriem príspevkov pre nezamestnaných prísť k výraznému posilneniu služieb zamestnanosti pri predchádzaní dlhodobej nezamestnanosti a cielenému prístupu k uchádzačom o zamestnanie.

V roku 2008 Slovensko úspešne zavrášilo proces integrácie do Európskej menovej únie a splnilo tak jeden zo základných cieľov hospodárskej politiky, ktorý bol stanovený už v prvom konvergenčnom programe z mája 2004. Od januára toho istého roka sa v praxi začali uplatňovať nové nástroje aktívnej politiky trhu práce a nové formy príspevkov pre nezamestnaných. Výrazným posilnením úlohy služieb zamestnanosti v interakcii s novými motivačnými nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sa mali plniť nasledovné ciele:

- poskytovanie proeurópsky kompatibilných, modernejších, efektívnejších a so sociálnym systémom previazanejších služieb zamestnanosti;
- uplatnenie princípu nárokovateľnosti na vybrané nástroje aktívnej politiky trhu práce;
- uplatnenie diferencovaného prístupu k uchádzačom o zamestnanie s dôrazom na ich individuálne potreby.

7.1. Nová stratégia pre jednotný trh na zvýšenie zamestnanosti v Európskej únii

7.1.1. Pracujúci na jednotnom trhu: staré problémy a nové výzvy

Nadnárodná mobilita pracovnej sily má pre Slovensko dôležitý význam. Podporuje sa širšia *mobilita v zamestnaní* – medzi pracovnými miestami a odvetviami a *sociálna* – medzi sociálnymi skupinami, čo sa všeobecne považuje za predpoklad hospodárskeho úspechu Európy, ktorý sa prejaví po ústupe globálnej recesie. Uzavreté vnútroštátne trhy práce alebo pracovné odvetvia chránené pred hospodárskou súťažou neprinesú vyššiu zamestnanosť, ani rýchlejší rast. Mobilita pracovnej sily je rozhodujúca aj pri utlmení asymetrických otrasov a reagovaní na miestne reštrukturalizačné procesy v rámci eurozóny, kde výmenný kurz a menová politika sú nástroje, ktoré už štátne orgány nemajú k dispozícii. Na Slovensku je však mobilita pracovných síl, ktorá je potrebná na zvýšenie efektívnosti trhov práce a na zabezpečenie správneho fungovania menovej únie, stále nedostatočná.

Mobilitu pracovnej sily medzi členskými štátmi komplikuje množstvo skutočne existujúcich prekážok, ktoré vytvárajú jazykové alebo kultúrne faktory, rodinné modely a štruktúra trhu s bývaním. Množstvo právnych a administratívnych prekážok pretrváva, ale celková voľnosť pohybu pracujúcich je z právneho hľadiska úspechom. Z hospodárskeho a politického uhla pohľadu tu však stále zostáva bremeno dvoch paradoxov:

Po prvé, zo štyroch slobôd je sloboda pohybu pracujúcich najviac diskutovaná, a súčasne najmenej využívaná. Veľká časť európskej verejnosti, ako sa ukazuje aj pri rozhovoroch o ratifikácii Ústavnej alebo Lisabonskej zmluvy, má obavy z toho,

že migrácia pracovnej sily spôsobí zníženie miezd, vezme prácu miestnym pracujúcim a stane sa záťažou pre sociálny systém. V ostrom kontraste s tým je však Európa oblasťou s nízkou mobilitou. V súčasnosti iba 2,3 % Európanov žije v inom členskom štáte, ako je ich štátna príslušnosť.

V Európskej únii počet občanov z krajín mimo EÚ v roku 2010 dosiahol 19,5 milióna, t. j. 3,9 % všetkého obyvateľstva. Okrem toho, podľa prieskumov Eurobarometra, väčšina Európanov nemá záujem o prácu inde v EÚ, alebo v tom vidí príliš mnoho prekážok. Tento zdržanlivý postoj k mobilite sa podstatne nelíši medzi starými a novými členskými štátmi.

Druhý paradox spočíva v tom, že slobode pohybu pracujúcich stojí v ceste oveľa menej právnych prekážok ako pri ostatných troch hospodárskych slobodách, ale tieto prekážky sú najzávažnejšie a ich prekonanie je najťažšie. Aktualizácia nariadení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia si vyžiadala 12 rokov rokovaní.

V čase hospodárskeho poklesu sa ukázalo, že dokonca aj v čase krízy sú v EÚ neobsadené voľné pracovné miesta. Dosiahnutie cieľov stratégie Európa 2020 si vyžaduje, aby sa Európa postavila k týmto paradoxom priamo a podporila väčšiu mobilitu a väčšie využívanie práv na voľný pohyb. Stúpajúca úroveň nezamestnanosti, pretrvávajúce rozdiely v príjmoch a mzdách medzi rôznymi európskymi regiónmi nevyvolajú väčšiu mobilitu automaticky a určite nevyvolajú ten typ mobility, ktorý môže byť pre Európu prínosom.

Slovensko môže väčšie výhody z mobility vysokokvalifikovaných pracovníkov v nových a inovačných odvetviach získať prijatím nových dynamických typov mobility v rámci EÚ, ktorou sa odlev mozgov vyrovnáva ich prílevom.

7.1.2. Zabezpečenie koordinácie práv sociálneho zabezpečenia

Hlavným predpokladom voľného pohybu pracujúcich je to, aby osoba, ktorá sa presúva v rámci EÚ, nevidela v tom nepriaznivý vplyv na stav svojho sociálneho zabezpečenia. Osobitným problémom je prenosnosť doplnkových dôchodkov a práv zdravotného poistenia. Súčasný regulačný rámec rieši nároky sociálneho zabezpečenia, ale nedokáže zabrániť stratám z nepovinných foriem sociálnej ochrany.

Adekvátne pozornosť by sa mala venovať aj odstráneniu daňových prekážok cezhraničnej práce. Rozdiely v daňových sadzbách medzi členskými štátmi znemožňujú dosiahnutie úplne neutrálnej úpravy podmienok cezhraničných hospodárskych činností. To je oblasť, kde sa ďalší postup v súčasnosti ponechal na judikatúru Európskeho súdneho dvora. Existuje tu priestor na politické kroky s cieľom zabezpečiť daňovú neutralitu, napríklad v oblasti daní z príjmov, ktoré sú závislé od vystahovaleckých príspevkov.

7.1.3. Zrýchlenie a uľahčovanie uznávania odborných kvalifikácií

Medzi ďalšie veľké prekážky, ktoré stoja v ceste zvýšeniu cezhraničnej pracovnej mobility, patrí zložitost' medzinárodného uznávania odborných kvalifikácií. Automatické uznávanie kvalifikácie sa uplatňuje len pri siedmich z viac ako 800 profesií. V ostatných prípadoch administratívne postupy, preťahy v procesoch uznávania a odpor podnikateľského prostredia na vnútroštátnej úrovni zvyšujú náklady a náročnosť skúšok v zahraničí a stupňujú prekážky proti vstupu do regulovaných profesií. Priestor na automatické uznávanie odbornosti na nové

profesie, okrem dnešných siedmich profesií, by sa mal rozšíriť na nové odvetvia, najmä na uľahčenie mobility vysokokvalifikovaných pracovníkov so zameraním na nové profesie v ekologických a digitálnych odvetviach. Rovnako zásadný význam má vytvorenie európskej taxonómie odborných znalostí a kvalifikácie. Ten umožní, aby sa schopnosti a kvalifikácia uchádzačov o pracovné miesta alebo požiadavky pracovného miesta, formulované v ponukách voľných miest, chápali všade v Európe rovnako a aby boli ľahko prenosné.

7.1.4. Efektívnejšie porovnávanie schopností s voľnými pracovnými miestami na celom jednotnom trhu

Tretí rad prekážok proti voľnému pohybu pracovníkov sa týka efektívneho porovnávania odborných znalostí s cezhraničnými voľnými pracovnými miestami. Na úrovni EÚ aj na vnútroštátnej úrovni sú potrebné opatrenia v rôznych oblastiach. Sieť EURES (Európsky portál pre pracovnú mobilitu) je toho dobrým príkladom. Keďže spája verejné služby zamestnanosti všetkých členských štátov, v súčasnosti pripravuje okolo milióna voľných pracovných miest a zohráva významnú úlohu v tom, že poskytuje komplexné poradenstvo uchádzačom o prácu v zahraničí a firmám hľadajúcim pracovníkov, pričom spája verejné služby zamestnanosti vo všetkých členských štátoch.

Postupom času rozšírila svoje úlohy a z jednoduchej údajovej základne na úrovni EÚ sa vyvinula na platformu pre medzinárodné sprostredkovanie práce v Európe. Tento proces by mal pokračovať vytvorením väzieb siete EURES na verejné služby zamestnanosti, sociálnych partnerov a súkromné služby zamestnanosti, posilnením jej funkcií na porovnávanie odborných znalostí a pokrytím všetkých etáp mobility. Mali by sa však vytvoriť

aj spojenia s informačnými sieťami a so sieťami na riešenie problémov, ako je SOLVIT, s cieľom reagovať na všetky obavy a otázky občanov v súvislosti s využívaním ich práv na mobilitu. Väčšia pozornosť by sa mala venovať aj poskytovaniu informácií, rád a podnetov pracovníkom, ktorí sa chcú vrátiť do svojich domovských krajín po získaní pracovných skúseností v zahraničí. Návrat do krajiny pôvodu patrí do oblasti voľného pohybu pracovníkov a spoluprácou medzi inštitúciami EÚ a vnútroštátnymi verejnými službami zamestnanosti by sa malo zabezpečiť, aby mobilita priniesla pridanú hodnotu aj domovským krajinám.

Vnútroštátne verejné služby zamestnanosti a štátna politika, spolu so sociálnymi partnermi na úrovni štátu, musia tiež významne prispieť k vytváraniu prostredia ústretovejšieho k mobility v Európe a dohliadať na riadne vykonávanie práv a povinností pracovníkov a firiem. Zo štrukturálnych fondov EÚ, a najmä z Európskeho sociálneho fondu (ESF) by sa mali podporiť opatrenia na povzbudenie a uľahčenie mobility v rámci EÚ a posilniť informačné a poradenské služby v oblasti práv súvisiacich s mobilitou.

7.2. Nová stratégia pracovného trhu na podporu zamestnanosti v Slovenskej republike

Demografický vývoj vyznačujúci sa starnutím populácie, zmeny v technológiách a inovačných cykloch spolu s negatívnymi následkami globálnej finančnej a hospodárskej krízy znamenajú obrovské výzvy nielen pre Európu, ale aj pre Slovensko. Jednou z možností, ako reagovať na tieto výzvy, je zabezpečiť hospodárske oživenie zlepšením prepojenia vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce. Existuje všeobecná zhoda v tom, že najlepším hnacím mechanizmom hospodárskeho oživenia je rozširovanie

vedomostí a zručností. Na to, aby sa tento cieľ mohol dosiahnuť, je potrebné mať lepšie informácie o trhu práce a lepšiu schopnosť predvídať meniace sa potreby zručností.

Iniciatíva Európskej komisie *Nové zručnosti pre nové pracovné miesta* potvrdzuje dôležitosť zisťovania a predvídania potrieb zručností pre európsku politickú agendu. Podobne aj *Integrované usmernenia pre rast a zamestnanosť na roky 2008 – 2010* stanovili predvídanie potrieb zručností za rozhodujúci faktor zabezpečenia inkluzívnych trhov práce.

7.2.1. Opatrenia v oblasti realizácie politiky trhu práce

Medzi dôležité kľúčové politické posolstvá podporené Európskou radou v marci 2009 patrilo „zlepšovanie zručností na všetkých úrovniach a poskytovanie kvalitného vzdelávania pre všetkých“. Reaguje sa tým na mandát Európskej rady z marca 2008, ktorý potvrdil, že investovanie do ľudí a modernizácia trhov práce je jednou zo štyroch prioritných oblastí Lisabonskej stratégie. Zo strednodobého a dlhodobejšieho hľadiska je rozhodujúce zabezpečenie lepšieho súladu medzi ponukou zručností a dopytom na trhu práce. Toto možno dosiahnuť vytvorením lepšieho prepojenia medzi systémami vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti a lepšou anticipáciou a prognózovaním potrebných zručností.

V rovnakom čase ako tzv. lisabonský balík 2008 vydala Európska komisia Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov *Nové zručnosti pre nové pracovné miesta – predvídanie a zosúlad'ovanie potrieb trhu práce a zručností*. Z uvedeného dokumentu vyplynuli tri východiskové odporúčania:

- V strednodobom a dlhodobom horizonte je v Európe veľký potenciál na vytváranie pracovných miest, a to v prípade nových aj náhradných pracovných miest.
- Požiadavky na zručnosti, schopnosti a kvalifikáciu značne porastú, a to pri všetkých typoch a úrovniach zamestnaní.
- V dlhodobom horizonte je potrebné zabezpečiť lepšie zosúladenie ponuky zručností a dopytu trhu práce.

Pre Slovensko je príznačný dlhodobý nesúlad medzi ponukou zručností, dopytom na trhu práce a štruktúrou konkrétnych nástrojov aktívnej politiky trhu práce, preto v období 2008 – 2010 boli prijaté viaceré dokumenty a reformné opatrenia, ktoré mali vytvoriť základný predpoklad na zvýšenie inovačného potenciálu slovenskej ekonomiky, rozvoj vedomostnej spoločnosti a zabezpečenie nových a kvalitných pracovných. V oblasti zamestnanosti bol vytvorený akčný plán, zameraný o. i. na zlepšovanie zamestnatel'nosti lepším prepojením obsahu vzdelávania s požiadavkami trhu práce; vytvorenie národného systému flexiistoty; zlepšenie kvality pracovných zdrojov pre trh práce a začlenenie dlhodobo nezamestnaných na trh práce.

Súčasťou opatrenia č. 8 akčného plánu *Zefektívniť aktívne politiky trhu práce a modernizovať služby zamestnanosti* bolo zabezpečiť na národnej úrovni realizáciu šiestich národných projektov:

1. Začleňovanie dlhodobo nezamestnaných na trh práce.
2. Starší a trh práce.
3. Národný systém flexiistoty.
4. Národná sústava povolání.
5. Štatistické zisťovanie u živnostníkov a prognózovanie potrieb trhu práce.
6. Hodnotenie efektívnosti aktívnych opatrení na trhu práce.

7.2.2. Trendy vo vývoji zamestnanosti a nezamestnanosti do roku 2010

Zamestnanosť a produktivita práce sú rozhodujúcimi faktormi hospodárskeho rastu a vývoj miezd spolu s vývojom nezamestnanosti bezprostredne ovplyvňujú životnú úroveň obyvateľstva.

Zamestnanosť

Medzi faktory, ktoré významne a priamo ovplyvňujú fungovanie trhu práce, patrí demografický vývoj, ekonomická aktivita a pracovná migrácia. Bez ohľadu na bližšiu identifikáciu vplyvov jednotlivých faktorov, a zároveň bez špecifikácie efektov reformných krokov z rokov 2004 – 2006 a prijatých rôznych stabilizačných opatrení na zmiernenie negatívnych vplyvov globálnej, finančnej a hospodárskej krízy v rokoch 2008 – 2009, z vývoja zamestnanosti vidieť, že rast zamestnanosti na Slovensku bol od roku 2001 trvalým javom, s najvyššou dynamikou rastu v rokoch 2005 – 2008, keď došlo k zlomu z transformujúcej sa ekonomiky na rozvíjajúcu sa trhovú ekonomiku. Pozitívny trend v raste zamestnanosti v sledovanom období bol výrazne ovplyvnený pracovnou migráciou, ktorej podiel na raste zamestnanosti bol vyše 45 % (tab. 7.1).

T a b u l' k a 7.1
Prehľad vývoja zamestnanosti

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Zamestnanosť podľa VZPS	2170,4	2216,2	2301,4	2357,3	2433,8	2365,8	2345,2
Nárast/pokles	5,8	45,8	85,2	55,9	76,5	-68,0	-20,6
Nárast 2004 – 2008							
Pokles 2009 a 2010					263,4		-88,6

Prameň: Databázy Slovstat ŠÚ SR a vlastné prepočty.

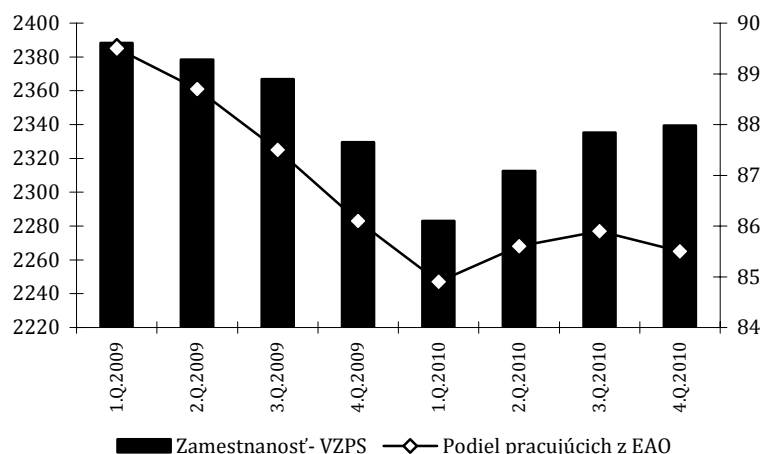
Globálna finančná a hospodárska kríza zastihla Slovensko v roku 2008 v klesajúcej fáze hospodárskeho cyklu a naplno sa prejavila v roku 2009. V roku 2010 sa podarilo pokles zamestnanosti čiastočne spomaliť. Faktor práce *pracovná sila* má dôležité postavenie pri dosahovaní prosperity krajiny. Dôležitá je nielen početnosť pracovnej sily, ale aj jej rozmiestnenie a štruktúra. Dôležité je, ako sa potenciál, ktorý predstavuje pracovná sila, využíva. To znamená, aká časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktorá sa pohybuje na trhu práce, patrí medzi pracujúcich a aká medzi nezamestnaných.

Vzhľadom na vysokú otvorenosť ekonomiky Slovenska a jej extrémnu závislosť od exportu je znalosť štruktúry hospodárstva vo vzťahu k rozdielnemu charakteru produkcie, cieľových trhov, a najmä zloženiu pracovných síl, ktoré sa v jednotlivých odvetviach pohybujú, veľmi dôležitá pre budúci vývoj ekonomiky Slovenska. Za predpokladu, že Slovensko má zaujať postavenie rozvinutej ekonomiky, v ktorom má terciárny sektor najvýznamnejšie postavenie, z hľadiska udržania vysokej miery zamestnanosti bude veľmi dôležité nastavenie účinnej mikroekonomickej hospodárskej politiky. Celkový vývoj podielu pracujúcich na ekonomicky aktívnych občanov (EAO) je uvedený v grafe 7.1.

Zamestnanosť vo vybraných odvetviach

Vzhľadom na obrovský prepád dynamiky hospodárstva v roku 2009, spôsobený najmä prudkým poklesom dopytu po slovenskom exporte, situácia na trhu práce v roku 2010 sa čiastočne stabilizovala a v priebehu roka došlo k spomaleniu poklesu zamestnanosti v niektorých nosných odvetviach hospodárstva Slovenskej republiky.

Graf 7.1
Vývoj podielu pracujúcich na celkovom počte EAO



Prameň: Databázy Slovstat ŠÚ SR a vlastné spracovanie.

Najvyšší pokles zamestnanosti sa zaznamenal v priemysle. Porovnaním rokov 2010/2008 sme zistili, že pokles dosiahol 14,2 % a porovnaním rokov 2010/2009 to bolo 3,8 %. Súhrnný prepád zamestnanosti v priemysle v absolútnom vyjadrení za obdobie 2008 – 2010 predstavuje 115 113 osôb, s najvyšším podielom prepádu 121 000 osôb v priemyselnej výrobe. V odvetví výroby a rozvodu energetických médií – elektrina a plyn – došlo k poklesu o 13 701 osôb, čo predstavuje zníženie o 40,7 %, pričom v odvetví výroba a rozvod vody, čistenie odpadových vôd sa zaznamenal nárast zamestnanosti a celkový počet zamestnancov bol 21 048 osôb. Druhý najvyšší pokles 58 000 osôb bol v odvetví obchodu. Z toho podiel poklesu zamestnanosti vo veľkoobchode tvoril 67,1 %.

Na druhej strane v stavebníctve sa počet zamestnancov podarilo udržať na približne rovnakej úrovni. Podrobnejšie členenie je uvedené v tabuľke 7.2.

T a b u ľ k a 7.2

Prehľad o pohybe počtu zamestnancov za obdobie 2008 – 2010

	2008	2009	2010	2008/2010	2009/2010
Priemysel spolu	593 888	497 833	478 775	-115 113	-19 058
Stavebníctvo	180 262	184 384	179 551	-712	-4 834
Obchod M + V	293 550	259 548	247 548	-46 002	-12 000
Hotely a reštaurácie	50 010	41 235	38 211	-11 799	-3 024
Doprava					
PUV + DaS	123 865	134 602	131 727	7 862	-2 875
Pošty a TK	53 455	54 345	49 447	-4 009	-4 899
Vybrané trhové služby	157 487	123 667	120 581	-36 906	-3 086

Prameň: Databázy Slovstat ŠÚ SR a vlastné prepočty.

Nezamestnanosť

Najväčší sociálno-ekonomický problém v SR aj v roku 2010 predstavovala nezamestnanosť. Miera nezamestnanosti sa oproti roku 2009 zvýšila o 2,3 percentného bodu (p. b.), t. j. na 14,4 %; u mužov na 14,2 % a u žien na 14,6 %. Najvýraznejšie, o 6,3 % vzrástla miera nezamestnanosti u mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov. Ku koncu roka 2010 z celkového počtu 381 208 osôb najvyšší počet uchádzačov o zamestnanie, a to 125 715 (32,98 %), tvorili osoby vo veku 35 – 49 rokov.

Priemerný počet evidovaných nezamestnaných (EN) – uchádzačov o zamestnanie (UoZ) registrovaných na úradoch práce (ÚP) v roku 2010 bol 381 800 tisíc osôb a v porovnaní s predchádzajúcim rokom bol vyšší o 40 500 osôb (Databázy ÚPSVaR).

Súbežne sa od roku 2003 vykazuje aj disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie, ktorý je za uvedené obdobie v priemere

o 36 000 osôb nižší ako evidovaná nezamestnanosť. Z hľadiska počtu osôb, ktoré prešli evidenciou úradov práce v roku 2010, sa ukázalo, že prítok evidovaných nezamestnaných k ich odtoku z úradov práce sa dostal do rovnovážneho stavu a podarilo sa zastaviť prepád z roku 2009.

Tabuľka 7.3

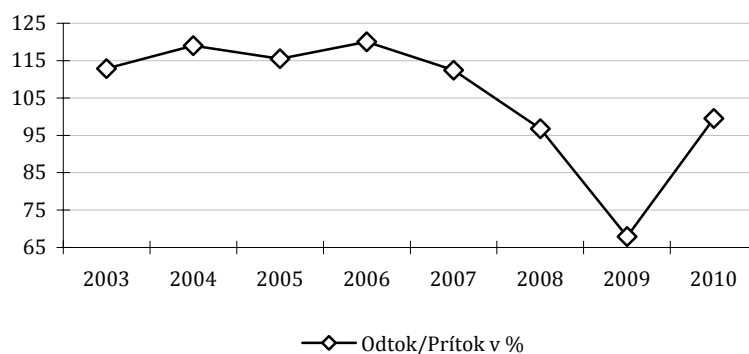
**Charakteristika tokov uchádzačov o zamestnanie
na úradoch práce**

	EN na ÚP 2006	EN na ÚP 2007	EN na ÚP 2008	EN na ÚP 2009	EN na ÚP 2010
1. Q	336,3	272,3	236,3	290,3	393,8
2. Q	304,9	249,0	222,8	337,1	378,4
3. Q	284,4	244,4	225,2	359,6	374,4
4. Q	271,1	238,0	237,3	374,0	376,6
Ročný priemer UoZ	299,2	250,9	230,4	340,3	380,8

Prameň: Databázy ÚPSVaR a vlastné prepočty.

Graf 7.2

**Vývoj odtoku a prítoku EN na ÚP
za obdobie 2003 - 2010**

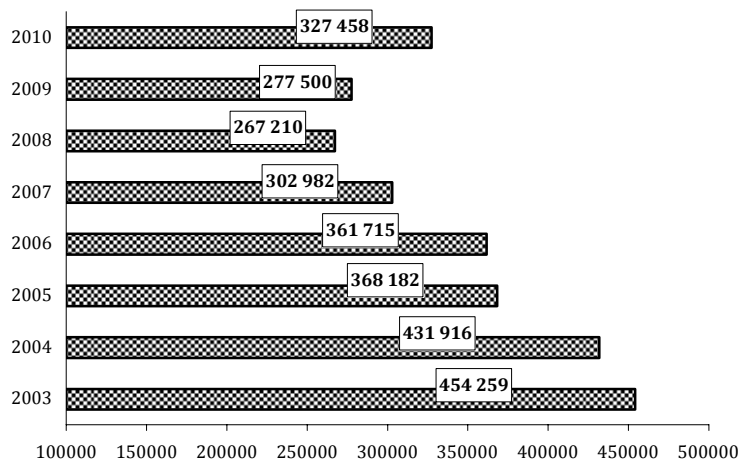


Prameň: Databázy ÚPSVaR a vlastné spracovanie.

Napriek pozitívnym signálom, ktoré sa týkajú zlepšenia situácie v počte osôb, ktoré sa dostanú do kontaktu s úradom práce, treba brať do úvahy skutočnosť, že počet osôb, ktoré odchádzajú z evidencie úradov práce, dlhodobo klesá.

G r a f 7.3

**Vývoj odtoku evidovaných nezamestnaných z ÚP
za obdobie 2003 - 2010**



Prameň: Databázy ÚPSVaR.

Rovnako sa vyvíjal aj počet uchádzačov o zamestnanie umiestnených prostredníctvom úradov práce. V roku 2010 sa zvýšila absorpčná schopnosť verejných služieb zamestnanosti z hľadiska vývoja počtu umiestnených k celkovému prítoku evidovaných nezamestnaných prostredníctvom úradov práce na 63,4 % – čo predstavuje za rok 2010 v porovnaní s rokom 2009 nárast o 32 495 osôb. Súčasne sa o 15 249, t. j. o 14,7 % zvýšil počet osôb, ktoré boli vyradené z evidencie úradov práce pre nespoluprácu,

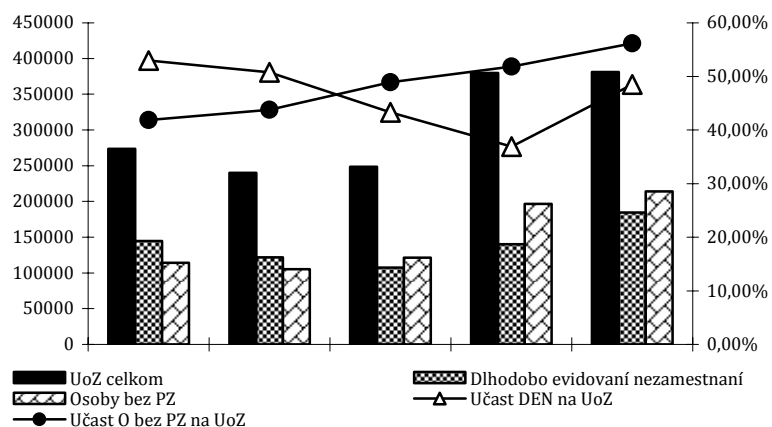
alebo z ostatných dôvodov (zmena v sociálnom postavení uchádzača o zamestnanie).

Zlom smerom hore, ktorý nastal v roku 2010 v počte osôb, ktoré odišli z evidencie nezamestnaných na úrade práce, sa adekvátne neodrazil v raste zamestnanosti, to znamená, že pravdepodobne sa transformovali do šedej ekonomiky. Je to dôležitý fakt, ktorý naznačuje, že systém verejných služieb zamestnanosti vo vzťahu k ekonomicky aktívnym osobám, ktoré stratili zamestnanie a prihlásili sa do evidencie na úrade práce, naďalej pracuje nekontrolovane a s nízkou účinnosťou, najmä ak prihliadneme na výšku finančných transferov na aktívne opatrenia politiky trhu práce.

Dôležitým faktorom charakteristickým pre vývoj nezamestnanosti na trhu práce v SR sú výrazné regionálne rozdiely a veľké zastúpenie dlhodobo nezamestnaných a osôb bez kvalifikácie, ktorých počty sa navyše koncentrujú do niekoľkých regiónov Slovenska (pozri graf 7.4).

G r a f 7.4

Vývoj počtu rizikových skupín UoZ na celkovom počte EN



Prameň: Databázy ÚPSVaR a vlastné spracovanie.

7.2.3. Charakteristika finančných tokov na aktívne opatrenia politiky trhu práce

Financovanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce patrí medzi významný nástroj prostredníctvom, ktorého má vláda SR možnosť reagovať nielen na negatívne vplyvy globalizačných procesov, vyplývajúcich z otvorenosti slovenskej ekonomiky a veľkých regionálnych rozdielov, ale súbežne má príležitosť reagovať na situáciu na trhu práce spojenú so štruktúrou evidovaných nezamestnaných, najmä z hľadiska veku, vzdelania a rodovej rovnosti.

Objem finančných prostriedkov vynaložených na aktívne opatrenia politiky trhu práce vo vzťahu k HDP je prierezový ukazovateľ, ktorý na jednej strane umožňuje rámcovo porovnávať jednotlivé krajiny EÚ podľa toho, akú pozornosť venujú politike trhu práce vo finančnom vyjadrení, a na strane druhej má minimálnu výpovednú schopnosť o účinnosti použitých finančných prostriedkov.

Po vstupe Slovenskej republiky do EÚ v roku 2004 sa významne zmenili parametre financovania aktívnych opatrení politiky trhu práce, napriek tomu, že tvorí približne len jednu tretinu výdavkov v porovnaní s vyspelými krajinami EÚ, ako je Dánsko, Švédsko, Nemecko, ktorý sa pohybuje na úrovni 1,0 - 1,3 % HDP. Vývoj podielu výdavkov na aktívnu politiku trhu práce k HDP je uvedený v porovnávacíj tabuľke 7.4.

Financovanie aktívnej politiky sa v roku 2010 v rozhodujúcej miere realizovalo prostredníctvom výziev na úrovni SIA (Slovenská implementačná agentúra), FSR (Fond sociálneho rozvoja), nástrojov aktívnej politiky trhu práce, Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, ako aj úradov práce. Z celkového objemu finančných prostriedkov v roku 2010, vynaložených na Program 06G Ľudské zdroje v objeme 234,6 mil. eur, čerpanie výdavkov na APTP

prostredníctvom jednotlivých úradov práce predstavovalo 199,4 mil. eur. V roku 2010 spoločne pôsobili štandardné a protikrizové nástroje APTP.

T a b u ľ k a 7.4
Vývoj podielu výdavkov na APTP k HDP

	Počet umiestnených v tis. osôb	Finančné prostriedky v mil. eur, čerpanie	HDP v b. c. v mil. eur	Podiel APTP/HDP v SR %	Podiel APTP/HDP v ČR %
2004	248,5	81,0	45 161,4	0,18	0,14
2005	218,9	112,5	49 314,2	0,23	0,14
2006	220,4	160,1	55 080,9	0,29	0,17
2007	183,9	136,9	61 555,0	0,22	0,15
2008	164,7	196,4	67 007,3	0,29	0,17
2009	174,2	186,5	63 050,7	0,30	0,14
2010	208,9	234,6	65 905,5	0,36	0,20

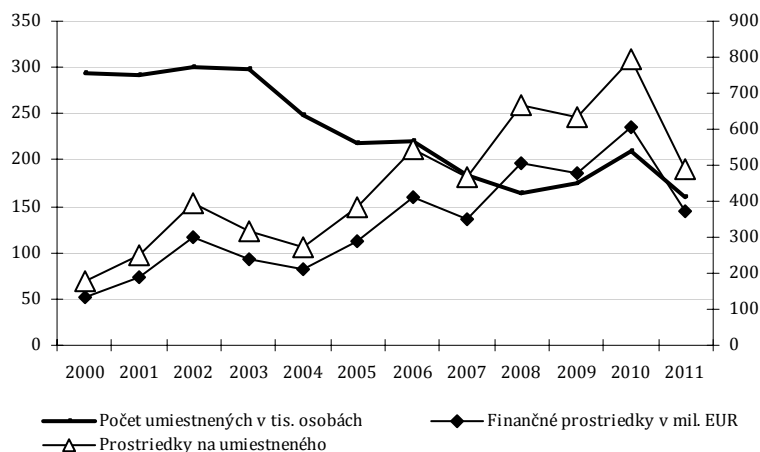
Prameň: Databázy MPSVaR SR; ÚPSVaR; MPSVaR ČR; vlastné prepočty.

Hodnoverné vyhodnotenie účinkov aktívnej politiky trhu práce sa na Slovensku zatiaľ nevykonáva, databázy o aktívnych nástrojoch aktívnej politiky v prepojení na objemy finančných prostriedkov podľa jednotlivých nástrojov a úradov práce nie sú verejnosti dostupné. Z viacerých čiastkových analýz, ktoré vykonáva Inštitút finančnej politiky pri MF SR (IFP), ako aj z niektorých výstupov ÚPSVaR v priebehu druhého polroka 2010 vyplýva, že niektoré aktívne politiky trhu práce sú neefektívne a bude potrebné:

- prehodnotiť tie nástroje, ktorých použitie konzervuje UoZ v evidencii úradov práce;
- zmeniť nástroje na zlepšenie zamestnanosti;
- zmeniť prístup k financovaniu vybraných nástrojov APTP.

Graf 7.5

Porovnanie vývoja počtu UoZ a vynaložených finančných prostriedkov na APTP



Prameň: Databázy ÚPSVaR + vlastné spracovanie.

Problémy s účinným financovaním aktívnej politiky trhu práce majú dlhodobejší charakter. Z porovnania vývoja počtu umiestnených uchádzačov o zamestnanie – nezamestnaných evidovaných prostredníctvom úradov práce – vidieť, že v roku 2010 došlo k zmene voči predchádzajúcim rokom 2008 – 2009 a negatívny trend – čím väčší objem prostriedkov, tým menší počet umiestnených – sa podarilo zastaviť (pozri graf 7.5).

Záver

Svetové globalizačné vplyvy sa odrážajú na slovenskom trhu práce aj vzhľadom na skutočnosť, že faktor *práca* je menej flexibilný ako *kapitál*. Ten nie je limitovaný modelom európskeho sociálneho štátu, zatiaľ čo faktor práca podlieha ďalším požiadavkám,

vytýčeným napríklad v Programe pre nové zručnosti a nové pracovné miesta – Európsky príspevok k plnej zamestnanosti, v ktorom jednou zo schválených priorít je posilnenie zložiek flexiistoty.

Popri skutočnosti, že vďaka technologickému pokroku rast HDP nie je priamo úmerne sprevádzaný rastom zamestnanosti, platí aj, že väčšiu časť z pridanej hodnoty odoberá kapitál na úkor práce a s rastom HDP rastú mzdy stále pomalšie. V prípade krízy prepád miezd je rýchlejší a vyrovnanie s predchádzajúcim obdobím je viazané na dlhší časový horizont. V praxi sa to prejavuje poklesom kúpnej sily obyvateľstva a zvýšeným pohybom kapitálu v celosvetovom meradle s cieľom nadštandardne ho zhodnotiť.

Súčasnú riešenie nezamestnanosti na Slovensku však nevychádza z predpokladu nedostatočného domáceho agregátneho dopytu, ale sústreďuje sa na síce dôležité, ale z hľadiska podpory zamestnanosti menej významné opatrenia, ktorými sú: reforma daňovo-odvodového zaťaženia, zvýšenie flexibility faktora práca v podobe flexibilného Zákonníka práce – krátkodobé pracovné úväzky atď. (hrozba pracujúcej chudoby), ale aj „handlovanie“ o mzde na individuálnej úrovni (oslabenie kolektívnych práv a postavenia odborov).

Z doterajších poznatkov vyplýva, že rozhodujúcim faktorom, ktorý môže ovplyvniť vývoj zamestnanosti na Slovensku, nie je len hospodársky rast v odvetviach priemyslu, správy nehnuteľností a prenájmu a obchodných činností, ale aj zahraničný dopyt po tovaroch a službách slovenského pôvodu v krajinách, ktoré pre našu ekonomiku predstavujú najväčších odberateľov.

Nový pohľad na štruktúru evidovaných nezamestnaných bude vyžadovať – aj za cenu nižšej hrubej pridanej hodnoty, v odvetví poľnohospodárstva, poľovníctva a lesníctva, rybolovu a chovu rýb,

s akcentom na udržanie kvality životného prostredia – budovanie infraštruktúry a väčšieho podielu zamestnávania pracovnej sily s nízkou kvalifikáciou a zručnosťami. Rovnako sa javí potreba prehodnotiť možnosti zvyšovania zamestnanosti vzhľadom na obmedzenú účinnosť nástrojov aktívnej politiky trhu práce v odvetví služieb, najmä zdravotníctva, sociálnej pomoci a činnosti domácností.

Optimalizácia aktívnej politiky trhu práce teda predpokladá:

1. pripraviť nový model aktívnych opatrení politiky trhu práce pre občanov v línii individuálny akčný plán – individuálny finančný koeficient s posilnením prvkov zásluhovosti;
2. zakomponovať do reformy daňovo-odvodového systému zainteresovanosť podnikateľského prostredia na udržaní zamestnanosti;
3. posilniť systém EURES jeho transformáciou na plne kvalifikovanú platformu na sprostredkovanie práce v rámci jednotného trhu;
4. posilniť transparentnosť a uznávanie kvalifikácie a schopností vytvorením národných kvalifikačných systémov a zavedením systému európskej taxonómie schopností a kvalifikácie;
5. zaviesť režim pre doplnkové dôchodkové práva cezhraničných pracovníkov.

8. PODNIKOVO-HOSPODÁRSKY POHĽAD NA ZAVEDENIE EURA

Projekt jednotnej európskej meny predpokladal vstup Slovenska do eurozóny po splnení príslušných konvergenčných kritérií, ktoré sa týkali najmä makroekonomických veličín – dosiahnutia cenovej stability, dlhodobo nízkych úrokových sadzieb, nízkeho verejného deficitu, nízkeho verejného dlhu a stability kurzu slovenskej koruny v európskom kurzovom mechanizme. Dôslednou hospodárskou a finančnou politikou sa podarilo splniť uvedené kritériá a na Slovensku bola od 1. 1. 2009 zavedená nová mena – euro. Prax ukázala, že zavádzanie eura malo vplyv nielen na hospodársku politiku štátu (štát sa uberal cestou ozdravovania verejných financií, zlepšovania kredibility štátu, zlepšovania podmienok podnikania atď.), ale zároveň sa vytvárali nové podnety pre podniky.

Predvstupové prognózy vplyvu eura boli diferencované, časť odborníkov poukazovala na pozitívne efekty eura, časť na negatívne a časť bola nerozhodná. Medzi pozitíva vo vzťahu k podnikom radili jednak krátkodobé efekty, ako odstránenie transakčných nákladov, odstránenie volatility výmenného kurzu v rámci eurozóny a zvýšenie cenovej transparentnosti v eurozóne. Ďalej to boli stredno- a dlhodobé efekty – rast zahraničného obchodu s krajinami eurozóny, rast prílevu zahraničných investícií, prehĺbenie integrácie a investičná aktivita v rámci krajín eurozóny. To by pre Slovensko znamenalo výraznú pomoc v zrýchlení procesu dobiehania krajín eurozóny, prispelo by k zvýšeniu konkurencie v oblasti tovarov a služieb. Rast zahraničného obchodu by viedol k zvýšeniu prílevu priamych zahraničných investícií (PZI), najmä do exportujúcich odvetví (umožnilo by to zníženie nákladov kapitálu v dôsledku eliminácie transakčných nákladov, ako aj samotným členstvom v eurozóne vyvolaný pokles úrokových

sadzieb) (NBS, 2006, s. 105 – 107). Medzi negatíva boli radené jednak jednorazové náklady, ktoré podnikateľským subjektom vzniknú zavedením eura, a najmä strata nezávislosti menovej politiky (najmä nemožnosť pružne reagovať na prípadné ekonomické šoky zo strany NBS). Národná banka Slovenska v roku 2006 práve podnikový sektor označila za ten, ktorý bude mať najviac výhod zo zavedenia eura, čo v dlhodobom horizonte bude znamenať zrýchlenie ekonomického rastu slovenskej ekonomiky s pozitívnym vplyvom na rast životnej úrovne obyvateľstva.

Ešte začiatkom roka 2008 širšia ekonomická verejnosť vyzdvihovala najmä zahraničnoobchodné pozitíva získané zavedením eura na Slovensku. Predpokladalo sa, že reálny nárast zahraničného obchodu bude do veľkej miery závisieť od pripravenosti podnikov na euro, ako aj od realizovaných hospodárskopolitických opatrení a stability ekonomiky. A ďalej, že „efekt zavedenia eura bude mať dlhodobý charakter, neprejaví sa okamžite, ale bude postupne rásť v priebehu prvých dvoch desaťročí po prijatí eura“ (Ivanová, 2008). Význam zahraničnoobchodných vzťahov je pritom pre Slovensko evidentný, najmä v súvislosti s faktom, že Slovensko patrí medzi najotvorenejšie ekonomiky Európskej únie, a preto sa venuje taká pozornosť vplyvu eura na túto oblasť.

Čo sa týka trhu práce, po prijatí eura by na zamestnanosť mala vplývať priaznivá ekonomická situácia spojená s rastom investícií a rastúcim dopytom po službách. Z vtedajších stimulov sa vyzdvihoval ešte moment otvorenia pracovných trhov ďalších členských štátov EÚ. Ale ekonomická realita spojila zavedenie eura na Slovensku nie s problémom rastu cien (ako to bolo napr. v prípade zavedenia eura v Slovinsku), ale najmä s problémom, ako čeliť finančnej svetovej kríze.

V rámci výskumného projektu *Trh práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie* sa realizoval aj terénny výskum zameraný na zistenie postojov podnikov k zavedeniu novej meny – eura. Osobitná pozornosť sa venovala hodnoteniu vplyvu zavedenia eura na činnosť podnikov, na ich personálnu a zamestnaneckú politiku, ako aj hodnoteniu efektov zahraničnoobchodnej politiky podnikov.

8.1. Opis výberového súboru

Výberový súbor tvorilo 310 z väčšej časti priemyselných podnikov, v ktorých pracuje viac ako 10 zamestnancov: 174 podnikov bolo z Nitrianskeho kraja, z Trnavského, Trenčianskeho a Bratislavského kraja bolo spolu 75 podnikov a zvyšných 61 podnikov bolo zo stredného a východného Slovenska (pozri tab. 8.1). Zber údajov sa vykonával na jeseň 2010.

Tabuľka 8.1

Rozdelenie podnikov vo výberovom súbore podľa krajov
(v %)

Región	Podiel
Nitra (kraj)	56,1
Západné Slovensko (okrem Nitry)	23,9
Stredné a východné Slovensko	20,0
Spolu	100,0

Z hľadiska právnej formy išlo najmä o spoločnosti s ručením obmedzeným a o akciové spoločnosti (spolu 90 % podnikov, pozri tab. 8.2). Treba zdôrazniť, že v podmienkach Slovenska si právnu formu majiteľ volí ľubovoľne. Napríklad veľký medzinárodný podnik PSA Peugeot Citroen zamestnávajúci asi 3 000 ľudí funguje v právnej forme ako spoločnosť s ručením obmedzeným.

T a b u l' k a 8.2

Právna forma podnikov vo výberovom súbore (v %)

Právna forma	Podiel
Spol. s ručením obmedzeným	77,1
Akciová spoločnosť	12,9
Družstvo	2,9
Komanditná spoločnosť	,3
Fyzická osoba	5,2
Neodpovedal	1,6
Spolu	100,0

Z hľadiska veľkosti podnikov, t. j. počtu zamestnancov, v prieskume sa nachádza najviac podnikov s počtom zamestnancov od 26 do 100 (spolu 41,3 %). Pomerne silné je aj zastúpenie malých podnikov do 25 zamestnancov (spolu 34,2 %). Necelá štvrtina (23,5 %) podnikov sú podniky s viac ako 100 zamestnancami (pozri tab. 8.3).

T a b u l' k a 8.3

Veľkosť podnikov – počet zamestnancov (v %)

Počet zamestnancov	Podiel
Do 25	34,2
26 – 100	41,3
101 – 250	13,2
251 a viac	10,3
Neodpovedal	1,9
Spolu	100,0

Z hľadiska veľkosti obratu asi tretina oslovených podnikov (32,3 %) dosahuje obrat 1 – 20 mil. eur ročne, asi štvrtina obrat nižší ako 1 mil. eur a len desatina (9,4 %) podnikov dosahuje obrat vyšší ako 20 mil. eur ročne. Avšak asi tretina podnikov výšku svojho ročného obratu nezverejnila (pozri tab. 8.4).

Tabuľka 8.4
Veľkosť obratu za rok 2009 (v %)

Obrat v eurách	Podiel
Do 1 mil.	25,8
1 mil. – 20 mil.	32,3
Nad 20 mil.	9,4
Neodpovedal	32,6
Spolu	100,0

Ako sme už uviedli, väčšina oslovených podnikov pochádzala z priemyslu (65,2 %). Ďalších 15,2 % podnikov bolo zo stavebníctva a 1,9 % z dopravy. Zo sektora služieb bolo 13,9 % podnikov (pozri tab. 8.5).

Tabuľka 8.5
Sektor hospodárstva (v %)

Sektor	Podiel
Priemysel	65,2
Doprava	1,9
Služby	13,9
Stavebníctvo	15,2
Iné	3,9
Spolu	100,0

8.2. Vplyv zavedenia eura na činnosť podnikov

Zmena peňažnej meny na Slovensku k 1. 1. 2009 sa rôznym spôsobom dotkla činnosti slovenských podnikov.

V nami sledovaných podnikoch (tab. 8. 6), sídlících najmä v regióne Nitry a západného Slovenska, sa zavedenie eura asi najviac dotklo nákladov z výmenných kurzov – znížili sa, keďže naše podniky obchodujú z veľkej časti s podnikmi v krajinách eurozóny a po zavedení eura aj na Slovensku už netreba prepočítavať

slovenské koruny na eurá a obrátene. Zníženie nákladov z výmenných kurzov deklarovala takmer polovica oslovených podnikov (47,7 %), pritom ako výrazne nižšie ich uviedlo 17,4 % podnikov. Vo všeobecnosti mierne vyšší vplyv zavedenia eura na znižovanie nákladov z výmenných kurzov uvádzali tie podniky, ktoré dosahujú obrat v zahraničí (CC = 0,261 pri appr. signifikancii 0,000).

Nová mena priniesla aj väčší tlak na mzdy – ten deklarovalo 37,4 % podnikov (pritom zníženie tlaku na mzdy uviedlo len 5,5 % podnikov). V iných oblastiach však podniky už tak vysoko nehodnotili mieru vplyvu zavedenia eura. Napríklad v oblasti tvorby cien výrobkov 61 % podnikov deklarovalo neutrálny vplyv zavedenia eura, hoci pre asi pätinu podnikov (21,6 %) sa ceny výrobkov zavedením eura zvýšili a pre sedminu podnikov (14,5 %) sa naopak ceny výrobkov znížili. Podobne podniky hodnotia vplyv zavedenia eura na produkciu podniku, keď vyše polovice podnikov (52,6 %) deklarovalo neutrálny vplyv novej meny, avšak štvrtina podnikov (25,2 %) konštatovala rast produkcie a pätina podnikov (21 %) naopak pokles produkcie. Po zavedení eura sa mierne zvýšila konkurencieschopnosť výrobkov pre 25,2 % podnikov, avšak mierne sa znížila pre 15,2 % podnikov; zamestnanosť sa znížila v 30,4 % podnikov, v 52,9 % ostala nezmenená a v 14,2 % podnikov sa zvýšila. Podrobnejšie pozri tabuľku 8.6.

Na Slovensku bolo euro zavedené v čase narastajúcej finančnej krízy. Ako podniky hodnotili novú menu v súvislosti so zvládaním následkov krízy? Koncom roka 2010 slovenské podniky verili euru ako „protikrízovému fenoménu“ vo vyššej miere než zaniknutej slovenskej korune (pozri tab. 8.7).

T a b u l' k a 8.6

Vplyv zavedenia eura na vybrané aspekty činnosti podnikov (v %)

	Výrazne nižšie/a	Nižšie/ia	Rovnaké	Vyššie/ia	Výrazne vyššie/a	Neodpovedal	Spolu
Náklady z výmenných kurzov	17,4	30,3	31,3	8,1	2,3	10,6	100,0
Ceny výrobkov podniku	1,3	13,2	61,0	20,6	1,0	2,9	100,0
Tlak na mzdy	1,3	4,2	52,3	34,5	2,9	4,8	100,0
Konkurencieschopnosť výrobkov podniku	2,3	12,9	54,5	22,3	2,9	5,1	100,0
Produkcia podniku	2,6	18,4	52,6	21,3	1,6	3,5	100,0
Zamestnanosť v podniku	3,9	26,5	52,9	13,9	0,3	2,6	100,0

T a b u l' k a 8.7

Ohodnotenie významu meny v čase finančnej krízy (v %)

	Určite áno	Asi áno	Asi nie	Určite nie	Nevie	Spolu
Či by podnik lepšie zvládol krízu s menou SKK	6,5	13,5	47,1	23,2	9,7	100,0
Či bolo vhodné zavádzať EUR v čase krízy	25,2	34,5	14,2	10,6	15,5	100,0
Či EUR dostatočne ochránilo podnik pred dopadmi finančnej krízy	11,0	31,0	29,0	14,5	14,5	100,0

Zatiaľ tomu, že nová mena euro zvládne krízu, verilo viac ako 60 % podnikov, slovenskej korune len 20 % podnikov. Naopak, 23,2 % podnikov euru neverilo, avšak slovenskej korune neverilo vyše 70 % podnikov. Výsledný výsledok bol, že pre 42 % podnikov bola ochrana eurom pred následkami finančnej krízy dostatočná, ale pre 43,5 % podnikov ochrana eurom dostatočná nebola.

Na porovnanie uvedieme výsledky prieskumu názorov občanov EÚ z jesene 2010. „Slováci v oveľa väčšej miere hodnotia pozitívne európske politiky a opatrenia, čo sa odrazilo aj pri hodnotení vplyvu eura. S názorom, že euro zmiernilo negatívny vplyv ekonomickej krízy, rozhodne súhlasí alebo skôr súhlasí 68 %

slovenských občanov, naopak, s takýmto názorom skôr nesúhlasí alebo rozhodne nesúhlasí iba 27 % Slovákov, kým v EÚ 27 je pomer opačný. Iba 39 % občanov EÚ 27 súhlasí s názorom, že euro zmiernilo negatívny vplyv ekonomickej krízy a až 48 % občanov EÚ 27 s týmto názorom nesúhlasí. Pritom aj v eurozóne (teda v krajinách, ktoré prijali euro) s takýmto názorom súhlasí iba 43 % občanov a až 48 % občanov s týmto názorom nesúhlasí.“ (Eurobarometer, 2010)

8.3. Vplyvy zavedenia eura na zamestnanosť a personálnu politiku podnikov

Osobitne sme sa zaujímali o vplyvy, ktoré spôsobuje zavedenie novej meny na trhu práce. V tejto súvislosti sme zisťovali názory podnikov na zmeny spôsobené eurom v oblasti zamestnanosti a v oblasti ich personálnej politiky.

V oblasti zamestnanosti podniky vplyv eura hodnotili skôr neutrálne – v 38,4 % podnikov euro v ich podniku nemalo vplyv na zamestnanosť a v ďalších 38,7 % podnikov sa vplyvom eura počet pracovníkov nezmenil. Existuje však necelá pätina (18,4 %) podnikov, ktoré uvádzajú, že euro im spôsobilo zníženie počtu pracovníkov (recipročne v 4,5 % podnikov sa počet zamestnancov vplyvom eura zvýšil). Pozri tabuľku 8.8.

Na porovnanie uvádzame názor hlavného analytika Volksbank V. Vaňa. V súvislosti so zamestnanosťou uvádza, že „slovenský priemysel prišiel počas recesie o 15 percent zamestnancov, pričom priemyselná výroba klesla u nás a v susedných štátoch skupiny V4 približne rovnako. No kým v prípade Čechov a Maďarov sa priemysel v roku 2010 zotavil asi o 10 %, u nás to bol takmer dvojnásobok. Za ten rozdiel v prospech Slovenska môžeme ďakovať úspore na konverzných poplatkoch, nižším

úrokom a stabilnému, neposilňovanému kurzu“ (Hanus a Krivošík, 2011).

T a b u ľ k a 8.8

Vplyv zavedenia eura na počet pracovníkov podniku (v %)

Vplyvom eura sa počet pracovníkov	Podiel
Zvýšil	4,5
Zostal nezmenený	38,7
Znížil	18,4
Euro na to nemalo vplyv	38,4
Spolu	100,0

Aj v oblasti personálnej politiky podnikov zaznamenávame len malý vplyv zmeny meny. Takmer 83 – 90 % podnikov (tab. 8.9.) uviedlo, že zavedenie eura buď nemalo žiadny vplyv na zmeny vo vybraných oblastiach personálnej politiky, alebo že nová mena tu má rovnaký vplyv ako predchádzajúca. Veľmi malý vplyv malo podľa podnikov zavedenie eura v oblasti náboru mladých pracovníkov (ten sa zvýšil po zavedení eura v 3,3 % podnikov a naopak, znížil sa v 7,4 % podnikov). Avšak v podnikoch so zahraničným obratom zavedenie eura stabilizovalo prijímanie mladých ($CC = 0,242$, apr. signif. 0,004).

O niečo vyšší vplyv, najmä pozitívny, malo zavedenie novej meny na podporu kvalifikácie zamestnancov – zavedením eura sa podľa respondentov (tab. 8.9) zvýšila podpora rastu kvalifikácie zamestnancov v 10,9 % podnikov (naopak, znížila sa v 3,9 % podnikov). Ukázalo sa, že najmä v podnikoch s vyšším počtom zamestnancov zavedenie eura stabilizovalo (až mierne zvýšilo) podporu rozvoja kvalifikácie zamestnancov ($CC = 0,339$, apr. signif. 0,002).

Taktiež mierne vyšší vplyv zavedenia eura, najmä pozitívny, bol identifikovaný pri využívaní opatrení aktívnej politiky trhu

práce – zavedením eura sa zvýšilo využívanie týchto opatrení v cca 10,3 % podnikov a naopak, znížilo sa v 5,8 % podnikov (pozri tab. 8.9).

Je vysoko pravdepodobné, že vplyv zavedenia novej meny by podniky hodnotili inak v prípade konjunktúry. Pravdepodobne „na konto“ eura by išlo viac pozitívnych ohlasov podnikov, či už v oblasti zamestnanosti alebo rozvoja opatrení na skvalitnenie pracovnej sily v podnikoch. Na druhej strane, ak podniky napriek kríze vedia oceniť prínosy novej meny, svedčí to o význame, aký táto mena získala počas svojho zatiaľ krátkeho používania na Slovensku.

T a b u l' k a 8.9

Vplyv zavedenia eura na personálnu politiku podnikov (v %)

	Výrazne zvýšil	Mierne zvýšil	Rovnaká úroveň	Mierne poklesol	Výrazne poklesol	Bez vplyvu eura	Neodpovedal	Spolu
Nábor mladých pracovníkov vplyvom eura sa:								
Podpora kvalifikácie zamestnancov vplyvom eura sa :	1,0	2,3	42,6	4,8	2,6	46,5	0,3	100,0
Opatrenia APTP vplyvom eura sa:	0,3	10,6	40,0	2,9	1,0	44,8	0,3	100,0
	0,3	10,0	38,4	4,8	1,0	44,2	1,3	100,0

8.4. Zahraničné aktivity podnikov

Zavedenie jednotnej európskej meny by malo výrazne pomôcť pri rozvoji zahraničných aktivít slovenských podnikov. Aktuálna slovenská ekonomika je výrazne orientovaná na zahraničný obchod (keď cca 75 % HDP závisí od zahraničného obchodu), a teda import a export sú častými aktivitami podnikov. Keďže výrazná časť zahraničného obchodu je spojená s krajinami eurozóny, administratívne i ekonomické výhody novej meny by mali

byť pre podniky zrejme. V rámci prieskumu sme teda overovali, či a v akej miere podniky skutočne oceňujú prínos eura pre svoje zahraničné aktivity.

Vo výberovom súbore sa nachádzalo vyše polovice (54,2 %) podnikov, ktoré vykazujú svoj obrat aj v zahraničí (tab. 8.10). V týchto aktivitách majú výraznú podporu buď kooperáciou s inými podnikmi v zahraničí (37,1 %), alebo aj prostredníctvom svojich pobočiek v zahraničí (19 %) (tab. 8.11 a graf 8.1).

T a b u ľ k a 8.10

Podiel podnikov dosahujúcich obrat aj v zahraničí (v %)

Podnik dosahuje obrat	Podiel
Len na Slovensku	45,8
Aj v zahraničí	54,2
Spolu	100,0

T a b u ľ k a 8.11

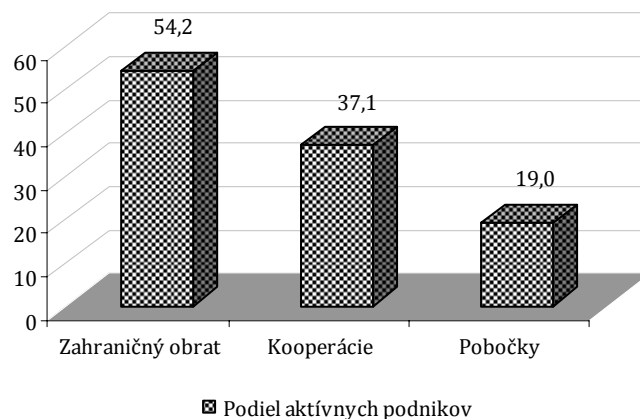
Podiel podnikov udržiavajúcich kooperácie či pobočky v zahraničí (v %)

	Kooperácie	Pobočky
Áno, udržiavajú	37,1	19,0
Nie, neudržiavajú	16,1	35,2
Netýka sa	46,1	45,8
Spolu	100,0	100,0

Treba pripomenúť, že náš výberový súbor podnikov len minimálne zahrnoval podniky mimo priemyslu, stavebníctva a dopravy a že len čiastočne zahrnoval podniky pôsobiace v službách. Tak tiež tu bolo len málo podnikov s malým počtom zamestnancov či bez zamestnancov. Preto sme zistili taký vysoký podiel podnikov so zahraničnými aktivitami.¹

¹Na porovnanie, pri reprezentatívnom prieskume z konca roku 2010, z celkového počtu 1 500 vybraných podnikov pôsobiach na území Bratislavského

Graf 8.1

Podiel podnikov aktívnych v zahraničí (v %)

Tie podniky, ktoré majú aj zahraničný obrat, pôsobia väčšinou v rámci eurozóny (73,2 % z nich) alebo v rámci krajín V4 (20,2 %). Aj podporné zahraničnoobchodné akvizície – kooperácie či pobočky sú takto orientované. Hoci časť podnikov pôsobí v zahraničí len krátko, väčšinou ide o podniky tam pôsobiace viac ako 10 rokov. Podrobnejšie údaje uvádzame v tabuľkách 8.12 a 8.13.

Aj keď zahraničné aktivity sa týkajú pomerne značného počtu podnikov, zatiaľ ide o dosť jednostranne orientované aktivity – export výrobkov vyrobených na Slovensku do zahraničia (tab. 8.14).

Prakticky zatiaľ len každý 10. podnik pôsobiaci v zahraničí uplatňuje aj výrobu vo svojej zahraničnej pobočke a len každý 15. podnik pôsobiaci v zahraničí využíva aj výrobu s kooperačným partnerom v zahraničí. V tomto smere – ako aj využívaním ďalších pre slovenské podniky zatiaľ netradičných zahraničných

a Trnavského kraja vykázalo obrat v zahraničí v rámci Bratislavského kraja 17,2 % podnikov a v rámci Trnavského kraja 13,2 % podnikov. FAMO (2011, s. 20).

aktivít – by sa mohli rozvíjať aktivity slovenských podnikov. Zavedenie eura by mohlo byť silným impulzom na posilnenie tohto snaženia.

T a b u ľ k a 8.12

Krajiny, kde slovenské podniky dosahujú za posledné dva roky rozhodujúcu časť zahraničného obratu, kde kooperujú a kde pôsobia ich pobočky (v % podnikov so zahraničnými aktivitami)

Krajiny/aktivity	Zahraničný obrat	Kooperácie	Pobočky
Eurozóna	73,2	79,3	72,9
V4	20,2	21,6	23,7
Ostatné krajiny Európy	2,4	11,2	15,3
Mimoeurópske krajiny	4,2	6,9	15,3
Spolu	100,0	100,0	100,0

T a b u ľ k a 8.13

Dĺžka pôsobenia slovenského podniku v zahraničí
(v % podnikov so zahraničnými aktivitami)

Dĺžka pôsobenia v zahraničí	Podiel
Do 5 rokov	15,7
5 – 10 rokov	26,5
10 – 15 rokov	29,9
15 a viac rokov	27,9
Spolu	100,0

T a b u ľ k a 8.14

Spôsoby dosahovania zahraničného obratu,
(v % podnikov so zahraničnými aktivitami)

Spôsoby (možnosť označiť viac spôsobov)	Podiel
Výroba na Slovensku, export do zahraničia	99,3
Výroba vlastnou pobočkou v zahraničí	9,5
Výroba pob. v tretej krajine a export do cieľovej krajiny	2,0
Výroba kooperačným partnerom v zahraničí	6,8
Výroba v zahraničí (vysielanie pracovníkov)	3,4

8.5. Hodnotenie vplyvu zavedenia eura na zahraničné aktivity podnikov

Niektorí slovenskí ekonómovia vidia v zavedení eura nástroj, ako zvýšiť medzinárodný obchod a hospodársky rast Slovenska. M. Šuster z NBS konštatoval: „Ukazuje sa, že náš hospodársky cyklus je s cyklom eurozóny zladený lepšie, než je to v prípade krajín južnej Európy. Naša obchodná výmena a napojenie na priemyselnú výrobu v Nemecku vzrástli. Navyše, podľa dostupných štúdií by sa mal zahraničný obchod v rámci štátov eurozóny zvýšiť asi o 60 %, a to do 15 rokov. A to je významné plus.“ (Hanus a Krivošík, 2011)

Čo sa týka vplyvu eura na samotnú existenciu zahraničných aktivít podnikov, takýto vplyv hodnotila takmer polovica oslovených podnikov – pozri tabuľku 8.15.

Podniky oslovené v prieskume väčšinou hodnotili vplyv tak, že po zavedení eura sa ich zahraničný obrat zvýšil (43 % podnikov) a len menšia časť podnikov uviedla, že ich zahraničný obrat sa po zavedení eura znížil (22,8 % podnikov); pre tretinu podnikov (ktorých sa otázka týkala) euro na zahraničný obrat vplyv nemalo.

T a b u ľ k a 8.15

Rozsah zmien v zahraničnom obrate podniku po zavedení eura
(v %)

Po zavedení eura sa zahraničný obrat	Podiel
Výrazne zvýšil	4,2
Mierne zvýšil	17,7
Zostal rovnaký	17,4
Mierne znížil	9,0
Výrazne znížil	2,6
Neodpovedal	3,3
Netýka sa	54,2
Spolu	100,0

Dokonca aj v budúcnosti majú podniky záujem využiť euro na rozšírenie svojho obratu na zahraničných trhoch, najmä v krajinách eurozóny, kde euro funguje už dlhší čas – pozri tabuľku 8.16. Potenciálne expandujúce podniky chcú využiť novú menu euro nielen pri svojich zahraničných aktivitách v krajinách V4, ale aj v iných európskych či mimoeurópskych krajinách. Pri tom len 23,2 % podnikov deklarujúcich zahraničný obrat nehodlá využiť euro na rozšírenie svojich aktivít v zahraničí (takmer 3/4 však áno).

Motívom rozširovania zahraničného obratu slovenských podnikov je najmä existujúci dopyt v cieľových krajinách (tab. 8.17). Iné motívy uvádzali menej. Takéto motívy boli identifikované aj v už citovanom reprezentatívnom prieskume FAMO, hoci v menšom percente oslovených podnikov. Podniky sídlia v Bratislavskom a Trnavskom kraji najčastejšie uvádzali ako motív svojej zahraničnej aktivity dopyt v cieľovej krajine (6,7 % zo všetkých respondentov), ďalej uvádzali – i keď už v menšej miere – tam existujúce vyššie ceny (3,3 %), rast domácej konkurencie (2,9 %) a využitie výhod *know-how* 2,6 %).

T a b u ľ k a 8.16

Orientácia záujmu o využitie eura v súvislosti s rozšírením zahraničného obratu

(v % z podnikov so zahraničným obratom)

Krajiny	Podiel
Eurozóna	68,8
V4	14,4
Ostatné krajiny Európy	22,4
Mimoeurópske krajiny	10,4
Spolu	100,0

T a b u l' k a 8.17

Motívy rozšírenia zahraničného obratu

(v % z podnikov so zahraničným obratom, možnosť viacerých odpovedí)

Motívy rozširovania zahraničného obratu	Podiel
Využitie zvýšeného dopytu v cieľovej krajine	64,7
Rast domácej konkurencie	18,0
V cieľovej krajine sú vyššie ceny	20,4
V cieľovej krajine je menšia konkurencia	9,0
Výhoda <i>know-how</i> a technológií v cieľovej krajine	20,4
Spravovanie trhu v tretej krajine zo zahraničia	1,2
Neplánujú zahraničný obrat	1,8

Aktuálny záujem podnikov o zahraničné aktivity má minimálne strednodobé trvanie, keď vyše 2/3 podnikov so zahraničným obratom ho uvažuje uskutočňovať aj v blízkej budúcnosti 3 až 5 rokov (tab. 8.18).

T a b u l' k a 8.18

Záujem o zahraničný obrat v najbližšom období 3 až 5 rokov

(v % z podnikov so zahraničným obratom)

Záujem o zahraničný obrat	Podiel
Áno	69,4
Nie	29,4
Neodpovedal	1,2
Spolu	100,0

Podrobnejšie analýzy ukazujú, že ak už podnik má zahraničný obrat, potom záujem o jeho pokračovanie je podstatne vyšší než v podnikoch bez zahraničného obratu ($CC = 0,535$, app. signif. = 0,000). Ukazuje sa tiež, že záujem o budúci zahraničný obrat rastie s rastom počtu zamestnancov podniku ($CC = 0,327$, app. signif. = 0,000) aj s rastom veľkosti obratu podniku ($CC = 0,528$, app. signif. = 0,000).

Podniky v západoslovenskom regióne sú v oblasti zahraničného obratu aj v blízkej budúcnosti zamerané najmä na krajiny eurozóny, čo potvrdzuje silu a význam zavedenia eura na Slovensku (tab. 8.19).

T a b u l' k a 8.19

Orientácia záujmu o zahraničný obrat v najbližšom období 3 až 5 rokov (v % odp. z podnikov so zahraničným obratom)

Krajiny	Podiel
Eurozóna	70,2
V4	23,7
Ostatné krajiny Európy	25,1
Mimoeurópske krajiny	17,2
Spolu	100,0

Ukázalo sa, že zameranie na zahraničný obrat *mimo Európy* je vyšší v podnikoch, ktoré už pôsobia na zahraničných trhoch (CC = 0,229, app. signif. = 0,001), v podnikoch s vyšším počtom zamestnancov (CC = 0,244, app. signif. = 0,004), v podnikoch s vyšším zahraničným obratom (CC = 0,254, app. signif. = 0,005) a v podnikoch západoslovenského regiónu (CC = 0,285, app. signif. = 0,000) než na strednom a východnom Slovensku.

Treba pripomenúť, že záujem o zahraničné aktivity slovenských podnikov nesúvisí len so zavedením eura. Potvrdili to aj odpovede oslovených podnikov so zahraničným obratom (tab. 8.20), keď takmer 3/4 podnikov nevidí súvislosť svojich zahraničných aktivít so zavedením novej meny. Údaje však ukazujú, že euro malo za následok minimálne posilnenie tohto záujmu – vyplýva to z odpovedí 23,6 % podnikov so zahraničným obratom, ktoré uznali aspoň čiastočnú zásluhu zavedenia eura na vzbudzovaní záujmu o zahraničné aktivity slovenských podnikov.

T a b u l' k a 8.20

Súvis záujmu o zahraničný obrat so zavedením eura na Slovensku
(v % z podnikov so zahraničným obratom)

Záujem o zahraničný obrat súvisí so zavedením eura	Podiel
Áno, predovšetkým so zavedením eura	4,2
Čiastočne so zavedením eura	19,4
So zavedením eura to nesúvisí	72,9
Spolu	100,0

Zatiaľ čo záujem o zachovanie aktivít zahraničného obratu aj v blízkej budúcnosti prejavuje vyše 2/3 podnikov podnikajúcich v zahraničí, záujem o hlbšie „napojenie sa na zahraničné aktivity“ (udržiavanie kooperácií s podnikmi v zahraničí, zakladanie a udržiavanie pobočiek v zahraničí) už taký vysoký nie je – pozri tab. 8.21 keď len niečo vyše polovice podnikov to plánuje robiť.

T a b u l' k a 8.21

Záujem o vstup do kooperácií či udržanie/založenie pobočiek v zahraničí v najbližšom období 3 až 5 rokov
(v % podnikov so zahraničným obratom)

Záujem o kooperácie/pobočky	Podiel
Áno	51,3
Nie	46,5
Neodpovedal	2,3
Spolu	100,0

Podrobnejšia analýza ukazuje, že ak už podnik má obrat v zahraničí, má záujem aj o kooperáciu či založenie pobočky v zahraničí (CC = 0,331, app. signif. = 0,000). Ukazuje sa tiež, že záujem o kooperáciu či založenie pobočky v zahraničí rastie s rastom veľkosti obratu (CC = 0,257, app. signif. = 0,005).

Pritom orientácia záujmu je aj v tomto prípade zameraná najmä na krajiny eurozóny (tab. 8.22). Predstava o mimoeurópskej užšej spolupráci s podnikmi v zahraničí a budovaní pobočiek mimo Európy je však v podmienkach slovenských podnikov

pomerne malá. Zameranie na zahraničné kooperácie či založenie pobočky mimo Európy je vyššie v podnikoch s vyšším obratom ($CC = 0,353$, app. signif. = 0,004) a je vyššie v podnikoch západoslovenského regiónu než na strednom a východnom Slovensku ($CC = 0,338$, app. signif. = 0,000).

T a b u ľ k a 8.22

Orientácia záujmu o zahraničné kooperácie/pobočky v najbližšom období 3 až 5 rokov (v % z podnikov so zahraničným obratom)

Krajiny	Podiel
Eurozóna	68,4
V4	24,1
Ostatné krajiny Európy	19,6
Mimoeurópske krajiny	10,1
Spolu	100,0

Prieskum ukázal, že väčšina podnikov ani pri budovaní užšej zahraničnej spolupráce a zakladaní zahraničných pobočiek nevidí nejaký zásadný vplyv zavedenia novej meny (tab. 8.23.). Avšak takmer pätina podnikov (19,4 %) oceňuje vplyv zavedenia eura na podporu prehlbovania zahraničnej spolupráce.

T a b u ľ k a 8.23

Súvisí záujem o kooperácie/pobočky v zahraničí so zavedením eura na Slovensku? (v % z podnikov s zahraničnými aktivitami)

Záujem o kooperácie/pobočky súvisí so zavedením eura	Podiel
Áno, predovšetkým so zavedením eura	2,6
Čiastočne so zavedením eura	16,8
So zavedením eura to nesúvisí	75,2
Neodpovedal	5,5
Spolu	100,0

Záver

Na záver môžeme konštatovať, že podniky prijali euro bez nejakých väčších problémov a že mu aj dôverujú. Výsledky prieskumu potvrdili aj užšiu napojenosť eura v podnikovej sfére na zahraničné aktivity podnikov a relatívne pozitívne hodnotenie vplyvu eura.

Na doplnenie uvádzame stanovisko Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory (SOPK), ktoré hovorí, že komplikovaná finančná situácia v eurozóne neotriasla dôveru podnikov na Slovensku v spoločnú európsku menu. V porovnaní s rokom 2009 sa v roku 2010 ich dôvera dokonca zvýšila. „Až 76 % respondentov odpovedalo kladne na otázku pravidelného prieskumu SOPK týkajúcu sa pozitívneho a efektívneho vplyvu eura na stabilitu podnikateľského prostredia. To je o 17 % viac ako v prieskume z roku 2009, a to aj napriek ťažkostiam, ktorými euro v roku 2010 prechádzalo. Negatívne vníma spoločnú menu len 5 % podnikateľov, čo je o 10 % menej ako v predchádzajúcom prieskume. Čiže vidíme, že podnikateľská sféra dáva jasnú odpoveď na skryté politické spochybňovanie eura v rámci slovenského finančného systému,“ konštatoval v januári 2011 predseda SOPK P. Mihók (Mihók, 2011).

Výsledky nášho prieskumu tieto vyjadrenia fakticky potvrdzujú. Pripomeňme, že priemyselné podniky hodnotia vplyv zavedenia eura väčšinou pozitívne, hoci časť podnikov deklarovala negatívne vplyvy zavedenia eura.

Okrem toho výsledky prieskumu pomôžu k objektivizácii poznania postojov podnikateľskej sféry k euru a k formulovaniu postojov Slovenska k zachovaniu jednotnej európskej meny.

9. PRIESKUM TRHU PRÁCE A ZAMESTNANOSTI NA SLOVENSKU

9.1. Charakteristika prieskumu

Potreba poznať čo najširší diapazón postojov odborníkov na problematiku trhu práce viedla k realizácii empirického výskumu. Prieskum sa uskutočnil na základe dotazníka (pozri prílohu 9.1), ktorý vyplnilo 30 expertov na trh práce a zamestnanosť. Boli to ekonomickí analytici (spolu 10), manažéri podnikov (10) a ekonomickí exministri, pôsobiaci po roku 1990 väčšinou vo funkcii ministra práce a sociálnych vecí (10).

Spracovanie ich názorov sme realizovali výlučne kvalitatívnou metódou.

9.2. Súčasný stav

Riešenie problematiky zamestnanosti je podstatnou otázkou hospodárskej politiky. Pritom treba zdôrazniť, že za ostatných dvadsať rokov sa u nás problém zamestnanosti *systematicky* ne-riešil. Na tom sa zhodli všetci respondenti.

Politika zamestnanosti nie je ani systémovo previazaná s ostatnými národohospodárskymi politikami, a navyše, aktuálny vzdelanostný systém nie je prepojený s aktuálnymi potrebami trhu práce. Medzigeneračná zmena preto vyžaduje radikálnu zmenu vo vzdelávaní, ktorá sa doteraz stále odkladala. Na aktívnu politiku zamestnanosti a na podporu štruktúrnych zmien sa vynakladá málo zdrojov. Pravda, v súčasnosti na to dostatok finančných prostriedkov nemáme, no perspektívne to musí byť jednoznačne viac. Rigidná reštrikčná hospodárska politika spolu s nástupom populačne silných ročníkov (v danom období) spôsobila

vysoký prebytok pracovnej sily, ktorá nenachádza uplatnenie na trhu práce.

Procesy privatizácie, reštrukturalizácie hospodárstva a udržania konkurencieschopnosti, ktorými Slovensko za posledných 20 rokov prechádzalo, neboli sprevádzané *žiadnou stratégiou zamestnanosti*, ktorá by presahovala rámec jedného volebného obdobia. Riešenie problematiky zamestnanosti sa v prvej polovici deväťdesiatych rokov minulého storočia obmedzilo na inštitucionalizáciu služieb zamestnanosti a financovanie novokoncepovaných nástrojov politiky trhu práce.

Po rastovej trajektórii v rokoch 1994 – 1998, postavenej na využití disponibilných kapacít z domácich zdrojov na energetiku a výstavbu diaľnic, sa objavili krízové symptómy slovenskej ekonomiky. Napriek vysokým tempám rastu nedošlo k reálnej reštrukturalizácii slovenského hospodárstva a tým aj k odstráneniu deformovanej sektorovej a odvetvovej štruktúry zamestnanosti.

Po počítačnom poklese nezamestnanosti zo 14,7 % v roku 1994 na 12,2 % v roku 1996 došlo k jej rastu až na 19,2 % v roku 2001. Daný stav viedol k nevyhnutnosti redefinície ekonomického rastu prijatím komplexu opatrení na odstránenie problémov makroekonomickej nerovnováhy a zvýšenie konkurencieschopnosti Slovenska – balíček ekonomických a sociálnych opatrení v rokoch 1999 a 2000.

V období 2002 – 2004 sme pristúpili k realizácii európskej politiky zamestnanosti, ktorá sa sústredila predovšetkým na politiku pracovného trhu a opatrenia v sociálnej sfére prostredníctvom Národných akčných plánov zamestnanosti a sociálnej inklúzie.

Z údajov o vývoji zamestnanosti do roku 2004 vidieť, že štrukturálne zmeny v ekonomických odvetviach Slovenska nemožno pokladať za prirodzený proces terciarizácie nášho

hospodárstva. Väčšina koncepcií, stratégií a rozvojových impulzov na podporu zamestnanosti do roku 2004 mala úzky rezortný charakter a tendenciu racionalizovať, bez ohľadu na existujúci ľudský kapitál – vysoká miera ekonomickej aktivity obyvateľstva, nízka flexibilita pracovnej sily a postupný nárast nekvalifikovanej pracovnej sily.

Po roku 2004 vstupom Slovenska do EÚ sa diametrálne zmenili podmienky na udržanie zamestnanosti. Celé obdobie 2004 až do súčasnosti z hľadiska podpory zamestnanosti je poznačené narastajúcim konfliktom medzi tromi základnými faktormi hospodárskeho rastu – kapitálom s rýchlou koncentráciou bohatstva v rukách úzkych záujmových skupín; pracovnou silou, ktorá musí byť kvalitná a kvalifikovaná; produktivitou práce.

Slovensko nedisponuje sústavou inštitucionálnych, legislatívnych a finančných nástrojov, ktoré by v najbližšom období, t. j. do roku 2014 umožnili odštartovať proces tvorby predpokladov na zvyšovanie kvality života občanov a životnej úrovne prostredníctvom obnovenia rastu ekonomiky a konkurencieschopnosti, ktorej indikátorom je tvorba nových pracovných miest, teda rast zamestnanosti.

Pretrvávajúce rezervy sú v systémovej prepojenosti politiky trhu práce na jednotlivé národohospodárske politiky, systémovej nepreviazanosti školskej sústavy s potrebami trhu práce, politiky trhu práce a bytovej i regionálnej politiky. Stabilita právneho rámca tiež nie je z dlhodobejšieho hľadiska udržateľná, čo sa premietia nielen do úrovne flexibility trhu práce, ale i do inštitucionálnej, organizačnej, finančnej a personálnej oblasti zamestnanosti.

Absentuje jednotný integrovaný informačný systém trhu práce a tomu zodpovedajúci komplexný systém monitoringu a evaluácie stratégií, programov, projektov a nástrojov zamestnanosti. Nízka je aj úroveň komunikácie medzi všetkými zainteresovanými

subjektmi na trhu práce a nedostatočný je rozvoj lokálnych partnerských iniciatív.

Konkrétne príčiny, pre ktoré miera nezamestnanosti na Slovensku dosahuje v súčasnosti 14 %, sú nasledovné:

- pretrvávajúca hospodárska a finančná kríza,
- pomalý rast ekonomiky a s tým spojené nedostatočné vytváranie pracovných miest,
- nízka kvalita pracovnej sily z hľadiska osobnostných a kvalifikačných predpokladov,
- nízka účinnosť opatrení aktívnej politiky trhu práce (absencia objektívnych a nezávislých hodnotiacich metód účinkov aktívnych opatrení politiky trhu práce a absencia kontrolných mechanizmov),
- nedostatočná medzirezortná spolupráca v oblasti tvorby politiky zamestnanosti,
- nesúlad medzi požiadavkami trhu práce a kvalifikačnými predpokladmi,
- neexistencia priorít hospodárskej politiky podporujúcich a motivujúcich vytváranie pracovných miest,
- neexistencia záväzného legislatívneho rámca a politík, ktoré by zakladali povinnosti a vytvárali prozamestnanecké prostredie na pôsobenie orgánov regionálnej a miestnej samosprávy pri tvorbe pracovných miest,
- absencia priorít hospodárskej politiky zameraných na podporu rovnovážneho ekonomického rozvoja regiónov,
- jednostranná orientácia na zahraničných investorov,
- podpora hlavne veľkých firiem, a nie malých, ktoré by mali byť v zamestnanosti dominantné,
- nedostatočná podpora inovatívnosti firiem,

- neadekvátne del'ba produktu (HDP) medzi prácou a kapitálom, nadmerná miera zisku na úkor miezd,
- neexistencia scenára vlády na zamestnanie väčšieho počtu ľudí na verejných prácach,
- príliš štedré sociálne dávky pre nezamestnaných,
- likvidácia poľnohospodárstva, nízke dotácie do poľnohospodárstva,
- malá rozvinutosť sektora služieb,
- vysoký podiel dlhodobej nezamestnanosti,
- veľké regionálne rozdiely a nízka mobilita pracovnej sily,
- časti populácie, ktorá nie je ochotná alebo schopná pracovať.

Trh práce na Slovensku je výrazne postihnutý vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti, čo je dôsledkom štrukturálnych zmien. Vysoká dlhodobá nezamestnanosť mohla vzniknúť ako následok neefektívnej aktívnej politiky trhu práce, teda nesprávneho nastavenia nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Ďalším problémom trhu práce je nadpriemerne vysoká miera nezamestnanosti ľudí so základným a nižším stredným vzdelaním. Napriek tomu, že nízko kvalifikovanú pracovnú silu zamestnávateľia deklarujú ako chýbajúcu na trhu práce, v evidencii úradov práce zostávajú práve ľudia s veľmi nízkou kvalifikáciou.

Preto je nevyhnutná aktívna politika trhu práce, ktorá by nezamestnaným vytvorila priestor a podmienky na rekvalifikáciu, rôzne kurzy a tréningové aktivity. No vo vynakladaní finančných prostriedkov na vzdelávanie nezamestnaných patríme na koniec celej EÚ.

9.3. Úspešné a neúspešné kroky

Prieskumom sme identifikovali doteraz úspešné a neúspešné kroky pri riešení problémov nezamestnanosti. Na otázku, ktoré boli doteraz úspešné kroky v riešení problémov nezamestnanosti, sme zistili, že podľa respondentov **úspešné** kroky boli iba čiastkové:

- Otvorenie trhu práce EÚ a zvýšenie atraktivity pre investorov.
- Verejnoprospešné práce v obciach.
- Čiastočná flexibilizácia Zákonníka práce a vytváranie priestoru na tvorbu pracovných miest a pružnejšie zamestnávanie.
- Reforma zamestnanosti vznikom verejnoprávneho systému prezentovaného Národným úradom práce a tripartitnými úradmi práce.
- Konštituovanie verejných služieb zamestnanosti a vybudovanie systému informačno-poradenských služieb.
- Podpora vytvárania pracovných miest a investícií na vytváranie pracovných miest zo štrukturálnych fondov.
- Voľný pohyb pracovných síl.
- Agentúry na podporu zamestnanosti.
- Čo najvyšší rozdiel medzi príjmom z práce a príjmom z dávky.
- Zjednodušenie daňového systému.
- Vstup nadnárodných spoločností, najmä automobilového priemyslu a elektrotechnického priemyslu.

Neúspešné kroky, podľa respondentov:

- Súčasný stav služieb zamestnanosti trpí hyperreguláciou, množstvom zbytočných direktívnych regulátorov, tzv. aktívnych nástrojov politiky trhu práce.
- Prejavila sa absencia politiky zamestnanosti.

- Verejnoprávny systém zamestnanosti sa centralizoval.
- Stratégia podpory rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce zjednotením systému služieb zamestnanosti a systému sociálnej ochrany a jeho zoštátnením zastavila proces demokratizácie spoločnosti v tejto oblasti. Urobila ho mimoriadne citlivým na politické vplyvy a obmedzila účasť samosprávy pri riešení nezamestnanosti, predovšetkým na regionálnej úrovni.
- Reforma sociálneho systému a trhu práce, odštartovaná v roku 2003, bol chybný krok s dlhodobou negatívnymi účinkami, rovnako ako nesprávne nastavená privatizácia dôchodkového systému. V oboch prípadoch išlo o politické rozhodnutia, ktoré nemali oporu v sociálno-ekonomickom prostredí, v ktorom sa Slovensko nachádzalo.
- Nie sú dostatočne funkčné služby zamestnanosti, ktoré nepracujú so žiadateľmi o sprostredkovanie práce na individuálnej báze. Výber aktivizačných nástrojov pre nezamestnaných nie je založený na logike „kariéry“ – teda odmeňovania za plnenie zadaných úloh, primeranej pracovnej disciplíny a záujmu či priamo vyhľadávania ďalších možností byť aktívnym. Nie je známe, aký vysoký podiel predstavuje tzv. tvrdé jadro zamestnanosti a akými charakteristikami sa určuje. Ak nevieme rozlíšiť toto tvrdé jadro od jeho obalu, nevieme účinne nastaviť ani rozsah a intenzitu individuálnej práce s klientmi tak, aby bola účinná.
- Požiadavky štátu (dane, odvody) voči živnostníkom, prípadne malým firmám sú také zložité, že určitá časť zamestnávateľov ich nie je schopná plniť. Preto časť ľudí trvale pracuje načierno, hoci oficiálne strieda obdobia evidovanej nezamestnanosti s nízkooplateným zamestnaním. Zo strany štátu

chýbajú podporné služby, ktoré by za minimálny alebo žiadny poplatok urobili pre týchto ľudí to, čo oni sami nevedia urobiť.

- Verejný sektor by nemal zamestnávať len úradníkov a špecialistov, ale mal by zabezpečovať aj verejné práce pre nezamestnaných. Bud' tým, že verejné zákazky pre súkromný sektor budú podmienené alebo poskytnutím zamestnania nezamestnaným, alebo priamo organizovaním určitých verejných prác.
- Zodpovednosť ministerstiev a ostatných orgánov štátnej správy za tvorbu a realizáciu rezortných politík podporujúcich vytváranie a udržanie pracovných miest, úplne absentuje.
- Prehnane sa spoliehame na vytváranie pracovných miest prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce.
- Neuplatňuje sa spoločenská/sociálna zodpovednosť zamestnávateľov za vytváranie a udržiavanie pracovných miest a za pracovný príjem zamestnancov, ktorý zabezpečí im a ich rodinám primeranú životnú úroveň.
- Na vytváranie pracovných miest na miestnej úrovni, najmä pre dlhodobo nezamestnaných, resp. pre nízko kvalifikované pracovné sily neexistujú vyčlenené finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu, okrem spolufinancovania aktívnych opatrení trhu práce.
- Takisto sa zo štátneho rozpočtu nevyčlenili finančné prostriedky pre mestá a obce na riešenie nezamestnanosti istých skupín obyvateľov, na ich sociálnu inklúziu a udržiavanie ich pracovných návykov.
- Nedostatočné (tak po stránke kvantitatívnej, ako i kvalitatívnej) sú personálne, odborné a technické kapacity verejných služieb zamestnanosti, ktoré by boli schopné uplatňovať systémový prístup pri príprave uchádzačov o zamestnanie na opätovný vstup na trh práce. Chýba systémová spolupráca

so zamestnávateľmi, so vzdelávacími inštitúciami vrátane mimovládnych organizácií a s miestnou územnou samosprávou pri:

- tvorbe pracovných miest na miestnej úrovni,
 - vyhľadávaní voľných pracovných miest,
 - analyzovaní kvalifikačných požiadaviek pracovných miest,
 - diagnostikovaní kvalifikačného potenciálu uchádzačov o zamestnanie,
 - príprave a realizácii vzdelávacích a rekvalifikačných programov pre uchádzačov o zamestnanie podľa kvalifikačných požiadaviek zamestnávateľov,
 - pri zamestnávaní takto pripravených uchádzačov o zamestnanie a pri udržiavaní týchto skupín osôb v zamestnaní počas minimálneho obdobia, napríklad počas 6 mesiacov.
- Neexistuje progresívne zdaňovanie.
 - Nejestvuje systémová sociálna práca, ktorá by postupne pripravila ľudí sociálne vylúčených alebo ohrozených sociálnym vylúčením na schopnosť sociálne sa začleniť, následne získať pracovné návyky, vzbudila u nich záujem žiť sa pracovným príjmom, nie príjmom zo sociálneho systému.
 - Uprednostňuje sa aktivácia dlhodobo nezamestnaných pred podporou vytvárania dočasných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných, ktoré by sa financovali zo štátneho rozpočtu.
 - Nie je vytvorený informačný systém verejnej správy, čo je bariérou vytvárania kontaktných miest na miestnej úrovni s uchádzačmi o zamestnanie, najmä s dlhodobo nezamestnanými,

predovšetkým na účely sprostredkúvania krátkodobých pracovných príležitostí.

- Obsah prípravy na povolanie nie je prepojený s potrebami trhu práce a ignoruje sa naliehavosť riešiť tento problém.
- Kategória dávok je komplikovaná a predimenzovaná.
- Zamestnanosť nízko príjmových skupín by sa mala stimulovať daňovými úvermi.
- Reštrikčná makroekonomická politika bráni rozvoju verejnej infraštruktúry.
- Stále pretrváva korupcia na úradoch práce.
- Podporuje sa zakladanie živností bez príslušnej kvalifikácie a praxe.
- Nastavenie sociálnych dávok nie je motivujúce.
- Pilotné sociálne podniky nabúrali konkurenčné prostredie.
- Aktivačné práce a dotovanie niektorých pracovných miest pohltili prostriedky a neaktivovali.
- Pokusy o zvýšenie regionálnej mobility neboli úspešné.
- Mnohé verejnoprospešné práce a aktivačné programy boli neefektívne.
- Často sa menil Zákonník práce a podmienky prílevu zahraničného kapitálu.
- Prejavila sa diskriminačná politika štátov EÚ 15 voči slovenskému poľnohospodárstvu.
- Divoká privatizácia slovenského poľnohospodárstva.

Okrem množstva nedostatkov, ktoré sme vymenovali, chýba aj systém hodnotenia politík zamestnanosti – ex ante aj ex post, ako napríklad v Holandsku, absentuje aj nezávislý výskum trhu práce.

Riešenie nezamestnanosti je dlhodobý proces, no pri striedaní vládnych garnitúr, ktoré preferujú rôzne prístupy, sa žiadne

nestihli prejavíť, a tak chýba kontinuita. Problémom je aj rezortizmus (Ministerstvo financií preferuje čo najviac peňažných dávok v nezamestnanosti, nekomunikuje s príslušnými grémiami Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, resp. idú proti sebe).

Odstránenie dôvodov nezamestnanosti a hľadanie riešení na zníženie pretrvávajúcej dlhodobej nezamestnanosti je taký dlhodobý proces, že aktuálne nástroje hospodárskej a sociálnej politiky na to nestačia.

9.4. Výdavky na aktívnu politiku trhu práce

Vzhľadom na vysokú mieru nezamestnanosti na Slovensku sa výška financovania aktívnej politiky zamestnanosti môže javiť ako nedostatočná, resp. nízka. Treba si však uvedomiť, že aktívne opatrenia sú len podporným, a nie hlavným nástrojom na riešenie nezamestnanosti. Pokiaľ sa nebudú vytvárať pracovné miesta, aktívne opatrenia nebudú môcť vyriešiť problém nezamestnanosti na Slovensku, ktorá má predovšetkým štrukturálny charakter.

Objem finančných prostriedkov na aktívne opatrenia politiky trhu práce by sa mal viazať nie na HDP, ale na objem vyplatených miezd v národnom hospodárstve. Jeho výška by sa mala pohybovať na úrovni 0,8 – 1,2 % z vyplateného objemu miezd a ich alokácia by mala byť orientovaná výhradne na ponukovú stránku trhu práce. V prípade zápočtu výdavkov na pasívnu politiku trhu práce by bolo potrebné zvýšiť dávky v nezamestnanosti bez princípu poistenia, ktoré, napriek názvu v platnej legislatíve, v praxi neexistuje.

Vysoký rozsah finančných prostriedkov vynakladaných na podporu vytvárania pracovných miest u zamestnávateľov

a na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti prostredníctvom finančných prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu (ESF), no na druhej strane neexistencia kontrolných mechanizmov zabráňujúcich zneužívaniu týchto opatrení, ako aj absencia systému na podporu udržania takto vytvorených pracovných miest, sú bariérami riešenia problémov trhu práce.

Navyše, tieto finančné prostriedky sa nevynakladajú efektívne. Nárast finančných prostriedkov môže v značnej miere konzervovať byrokratický prístup k trhu práce a neefektívnosť. Oveľa účinnejšie je prepojenie opatrení trhu práce, systému celoživotného vzdelávania a sociálneho systému.

Základom zamestnanosti je premyslená hospodárska politika, a nie vynakladanie peňazí na aktívnu politiku zamestnanosti – tá je len reziduálnym účinkom a kladne vplýva len na deklasované skupiny obyvateľstva. Aktivačná politika predstavuje maskovanie nezamestnanosti a nie jej odstránenie. Treba, aby aktivačné práce boli platené z obnoviteľných zdrojov, a nie zo štátneho rozpočtu.

9.5. Trh práce a jeho bariéry

Žiadna z bariér, pre ktoré trh práce na Slovensku nezodpovedá súčasným potrebám, nie je ničím výnimočná v porovnaní s ostatnými krajinami, ktoré sa rovnako boria so začarovaným kruhom nezamestnanosti. Špecifickým problémom je výrazná podpora klientelizmu a záujmových skupín na úkor cieľových skupín pri distribúcii finančných zdrojov v rámci aktívnej politiky trhu práce. Už samotný fakt, že neexistuje adekvátne metodika vyhodnocovania účinnosti a efektívnosti procesov v oblasti politiky trhu práce, je toho dôkazom.

Konkrétne bariéry, zistené prieskumom, sú nasledovné:

- nedostatok pracovných príležitostí (recesia),
- opatrnosť zamestnávateľov pri vytváraní nových pracovných miest,
- nedostatočná podpora zamestnávateľov vytvárajúcich nové pracovné miesta (zlá hospodárska politika),
- nedostatočné podmienky na mobilitu zamestnancov (nedostatok bytov v lokalitách s pracovnými príležitosťami),
- administratívny prístup k politike zamestnanosti,
- nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily,
- nedostatočná infraštruktúra,
- nízka úroveň miezd.

Slovensko je malá krajina, kde sociálne vzťahy deformujú aj trh práce. To znižuje výkonnosť ekonomiky, rozvoj podnikania a tým aj trhu práce. Stále pretrváva odvetvový a regionálny nesúlad medzi kvalifikačnou štruktúrou ponuky práce a dopytu po práci. Nízka mzdová úroveň nedokáže vyvolať vnútorný dopyt a vznik pracovných miest, najmä v sektore služieb pre domácnosti a osobných služieb. Vysoké životné náklady sú tiež málo motivačné pre regionálnu pracovnú mobilitu, predovšetkým pre vyššie vekové skupiny pracovnej sily.

Skupina ľudí sociálne vylúčených alebo ohrozených inklúziou nie je ochotná a nemá záujem zamestnať sa. Prejavuje sa však aj nízka mobilita za prácou. Vo všeobecnosti je dopyt po nej minimálny, trh práce vlastne nie je realitou. Zamestnanosť je zrkadlom trhu práce. Veľká masa ľudí sa u nás spolieha na zásah štátu, no ten má možnosti iba nepriamych zásahov. Diverzifikácia výrobo-technickej základne SR je nezodpovedajúca, celý hospodársky rast je ťahaný minimom odvetví (v súčasnosti je to automobilizmus).

9.6. Vzťah minimálnej mzdy a nezamestnanosti

Názory respondentov na tento vzťah vykázali najvyšší rozptyl. Od postoja „minimálna mzda nemá žiadnu priamu súvislosť s nezamestnanosťou“, až po stanovisko „treba zrušiť minimálnu mzdu“.

„Minimálnu mzdu treba regionálne a odvetvovo diferencovať, napráva úplné zlyhanie trhu a napráva šedú ekonomiku.“ Ak je vysoká, zvyšuje nezamestnanosť a bráni zamestnať nízkokvalifikovanú pracovnú silu. Veľmi nízky, niekedy až žiadny rozdiel medzi príjmom vo výške minimálnej mzdy a príjmom zo sociálnych dávok nie je motivujúci pre nezamestnaného hľadať si prácu a pre neho je výhodnejšie poberanie sociálnych dávok a práca načierno ako riadny pracovný pomer.

Minimálna mzda zvyšuje nezamestnanosť, ale zároveň chráni nízkopríjmové skupiny na trhu práce. Experiment s jej odstránením by mohol byť v našich podmienkach zaujímavý, ale bolo by potrebné vymyslieť iné mechanizmy ochrany nízkopríjmových skupín na trhu práce (tie by boli pravdepodobne administratívne náročnejšie). Dôsledkom jej zrušenia by mohlo byť zníženie nezamestnanosti, ale aj preliatie veľkej časti mzdových prostriedkov do šedej ekonomiky.

Minimálna mzda vedie k nezamestnanosti, ale je politicky populárna, no ekonomicky je neefektívna. Preto ju treba zrušiť a prijať priame podpory chudobným. Postupné limitovanie až zrušenie minimálnej mzdy by bolo lepším riešením, keďže nie je motiváciou pre kvalifikovanú a lepšie hodnotenú prácu. Je brzdou podnikateľských aktivít a je len falošnou zásterkou sociálnych istôt pracujúcich.

Inštitút minimálnej mzdy je relevantný skôr na výpočet sociálnych dávok. Nezamestnanosť rastie kvôli ekonomickému spomaleniu, a nie pre zvyšovanie minimálnej mzdy.¹

Minimálna mzda má všeobecne negatívny efekt na produktivitu práce.

Existencia minimálnej mzdy je jednou z príčin nezamestnanosti. Na Slovensku sa minimálna mzda zvyšuje, dosahuje takmer polovicu priemernej mzdy. Dôsledkom toho je dlhodobá nezamestnanosť nízko kvalifikovaných a nekvalifikovaných ľudí.

Je lepšie mať nejakú prácu za 250 či 280 eur, ako nemať prácu kvôli minimálnej mzde, brániacej platiť menej ako 300 eur.

Zamestnávateľa na rozdiel od zamestnancov sú jediní, ktorí znášajú náklady zvyšovania minimálnej mzdy.

Zvyšovanie minimálnej mzdy sa obhajuje snahou zvýšiť príjem nízkopríjmových rodín a odstraňovať chudobu. Lenže toto je problém. Vyššia minimálna mzda znižuje motiváciu zamestnávateľov zamestnávať nízkopríjmových a nízkokvalifikovaných pracovníkov, teda práve tých, ktorým mala pomôcť. Tento efekt sa významne vzťahuje hlavne na mladých ľudí.

Ak sa pozrieme na vec z pohľadu nezamestnaných, tí aj v prípade, že by chceli, nemôžu svoju prácu predávať za nižšiu cenu, než je arbitrárne uvedená v zákone. Minimálna mzda tak nezmyselne chráni už zamestnaných na úkor nezamestnaných. Umelo zvyšuje cenu práce na trhu, čoho výsledkom je menší dopyt po práci a tvorí sa menej pracovných miest.

Vyššia minimálna mzda nízkopríjmovým rodinám skôr škodí než pomáha, pretože už spomínaný efekt sa vzťahuje na ľudí práve z takýchto rodín. Minimálna mzda teda, naopak, zvyšuje

¹ Dánsko má veľmi vysokú minimálnu mzdu a dokáže udržať nezamestnanosť v nízkych číslach. Tamajší trh práce je veľmi flexibilný.

chudobu, pretože členom takýchto rodín sťažuje možnosť získať zamestnanie.

Aj pre zamestnancov so mzdou v blízkosti minimálnej mzdy predstavuje jej zvyšovanie dvojsečnú zbraň. Vyššia minimálna mzda totiž zvyšuje náklady zamestnávateľa, ktorý by inak mohol financovať zvyšovanie zručností či kvalifikácie zamestnanca, a teda získavanie predpokladov na lepšie platené miesto v budúcnosti. Minimálna mzda teda sťažuje zamestnancom prístup k lepšie plateným miestam, ktoré sú najlepším prostriedkom na zvyšovanie príjmu rodiny. Navyše, tento negatívny efekt je dlhodobý.

9.7. Inkluzívny trh

Významným inštitútom, ktorý by riešil problém dlhodobej nezamestnanosti a ktorý vyplynul z výsledkov prieskumu, je inkluzívny trh.

Inkluzívny trh je paralelný, oddelený trh práce a služieb, na ktorom sú umiestnené osoby dlhodobo nezamestnané, spolu s časťou ekonomicky neaktívneho obyvateľstva. Časť cieľovej skupiny, ktorá získa zamestnanie na tomto trhu, predstavuje inkluzívnych zamestnancov. Prostredníctvom inkluzívnych podnikov budú na inkluzívnom trhu vykonávať inkluzívne služby, za ktoré dostanú aspoň minimálnu mzdu.

Inkluzívny trh predstavuje doplnkový trh k regulárnemu trhu práce, na ktorom sú zamestnané rizikové skupiny spoločnosti. Hlavnými cieľmi zavedenia inkluzívneho trhu sú: zníženie dlhodobej nezamestnanosti, zvýšenie miery zamestnanosti a zvýšenie šancí dlhodobo nezamestnaných. A to vďaka tomu, že nadobudnú pracovné zručnosti a návyky na inkluzívnom trhu.

Dlhodobá nezamestnanosť je v mnohých prípadoch nedobrovoľná, ale na druhej strane sa vyskytujú aj prípady, keď sa občianovi

z finančných dôvodov neoplatí pracovať za minimálnu mzdu, keďže jeho čistý príjem zo sociálnych dávok prevyšuje sumu, ktorú by dostal v zamestnaní. Zavedením inkluzívneho trhu možno vyriešiť oba problémy. Vytvorenie dopytu po veľkom množstve pracovných pozícií pomôže vyrovnať sa s nedobrovoľnou nezamestnanosťou.

Cieľovou skupinou sú osoby, ktoré bez pracovných skúseností počas posledného obdobia nemôžu získať riadne zamestnanie. Ide o dlhodobo nezamestnaných, osoby po výkone trestu, alebo časť ekonomicky neaktívnych (ktorí by inak boli nezamestnaní).

Predpokladom zavedenia inkluzívneho trhu je zrušenie málo efektívneho aktivačného príspevku. Finančné prostriedky v objeme, ktorý zodpovedal vyplácaniu tohto príspevku, budú predstavovať úspory vyplývajúce zo zavedenia inkluzívneho trhu. Ďalším zdrojom príjmov administratívneho charakteru bude zvýšený výber dane z pridanej hodnoty (DPH) zo strany inkluzívnych podnikov ako platcov DPH.

Na jednej strane sa časť inkluzívnych zamestnancov, ktorí sa úspešne umiestnia na otvorenom trhu práce, môže opätovne stať nezamestnanou, a na druhej strane, možno oprávnene očakávať, že existencia inkluzívneho trhu, t. j. možnosť pracovať, zníži počet fiktívnych nezamestnaných, ktorí pracujú načierno, či už na Slovensku alebo v zahraničí, resp. prakticky nechcú pracovať, a tým ich nemožno evidovať ako nezamestnaných.

Okrem „čistého“ efektu v prípade, keď sa inkluzívny zamestnanec zamestná mimo inkluzívneho trhu, môžeme pozorovať aj štatistický efekt, ktorý spočíva v tom, že na rozdiel od aktivačných prác, inkluzívni zamestnanci pracujú na štandardný pracovnoprávny vzťah, čiže nebudú vedení ako nezamestnaní.

Dlhodobo nezamestnaní a iní znevýhodnení nezamestnaní sa umiestňujú na trhu práce problematicky, pretože majú nižšiu

produktivitu práce v porovnaní so zamestnancami, ktorí pracujú dlhšie. Ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnať osobu s nižšou produktivitou práce, stáva sa nekonkurencieschopný na trhu so svojimi produktmi, kvôli čomu nemôže dlhodobo podnikať. Preto sa tento problém väčšinou rieši formou dotácií, ktoré túto nižšiu produktivitu práce kompenzujú. Výpočet výšky tejto dotácie je však problematický: musí byť dostatočne vysoká, aby vyrovnala rozdiely v produktivite práce, ale dostatočne nízka, aby nedeformovala trh s produktmi. Toto nastavenie je veľmi ťažké, keďže závisí od situácie na lokálnom trhu práce, lokálnom trhu s produktmi, ako i od konkrétnej osoby. Ak sa táto dotácia nastaví príliš nízko, nikto nebude zamestnávať znevýhodnených. Ak sa nastaví príliš vysoko, ich zamestnávanie sa stane príliš ziskovou činnosťou a dotácie sa stanú neefektívnymi a budú deformovať otvorený trh.

Nastavenie inkluzívneho trhu umožňuje trhovú úroveň cien. Inkluzívne podniky sa budú v konkurenčnom prostredí pri najnižšej cene uchádzať o zákazky, čo umožní, aby sa vynaložené prostriedky pohybovali na nízkej úrovni (rozdielne podľa situácie na lokálnych trhoch). Keďže ide o služby, ktoré organizácie verejnej správy potrebujú, kvalitu odvedenej práce budú kontrolovať, čo zabezpečí, že účastníci trhu budú vykonávať práce zodpovedne, rovnako ako na otvorenom trhu práce.

Súčasťou zavedenia inkluzívneho trhu musí byť aj nastavenie systému sociálnej podpory tak, aby sa poberateľom sociálnych dávok oplátilo zamestnať sa.²

² Pozri: Páleník, M., Páleník, V., Šimo (2011).

9.8. Samozamestnávanie

Tento nástroj aktívnej politiky zamestnanosti, ako vyplynulo z prieskumu, je považovaný za veľmi efektívny.

Pozitívne je, že Slovensko výrazne podporuje samozamestnávanie nezamestnaných, a to najviac z celej EÚ. V ekonomike SR pozorujeme jednu osobitosť:³ kým v západnej Európe je bežné, že spolu s počtom zamestnancov klesá aj počet samozamestnaných, tak v SR pri poklese počtu zamestnancov priam expanduje počet samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO). Zdá sa, že recesia ešte zrýchľuje dlhodobejšie prítomnú štruktúrnú zmenu trhu práce – nahrádzanie závislej činnosti samostatnou zárobkovou činnosťou.

Pokles celkovej zamestnanosti bol totiž značne tlmený expanziou počtu samozamestnaných osôb. Prudký nárast počtu samozamestnaných osôb v SR je neporovnateľný s ich poklesom v rámci EÚ 15. Samozamestnávanie v podmienkach slovenského trhu práce je významnou formou rastu zamestnanosti v malých a stredných podnikoch a riešenia nezamestnanosti. Poskytovanie príspevku uchádzačom o zamestnanie úradmi práce z ESF na podporu začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti je nástrojom, ktorý dlhodobo spôsobuje výrazný odlev uchádzačov o zamestnanie z evidencie úradov práce.

Chýba však systém kontroly, resp. úrady práce vo veľmi malom rozsahu vykonávajú priebežné kontroly zamerané na to, či ten, kto získal príspevok, samostatnú zárobkovú činnosť aj vykonáva alebo prevádzkuje najmenej počas povinného obdobia. Systém kontroly treba výrazne podporiť poradenstvom alebo poskytnutím nízkoplatených alebo neplatených služieb administratívneho

³ (Morvay, 2010).

charakteru. Samozamestnávanie je nevyhnutné na rozvoj podnikania a rast zamestnanosti. Samostatná zárobková činnosť predstavuje reálnu alternatívu pre tých, ktorí prišli o zamestnanie. V tejto súvislosti je potrebné odstrániť prekážky samostatnej zárobkovej činnosti, napríklad nespravodlivé zaobchádzanie v systéme sociálneho poistenia (možnosť poistenia v nezamestnanosti + nárok na dávku v nezamestnanosti pri ukončení SZČO, možnosť úrazového poistenia + nároky z neho, mierne zníženie odvodov).

Podpora samozamestnávania je dôležitým nástrojom podpory zamestnanosti, najmä na regionálnej úrovni. Rozsah podpory z centrálnych zdrojov by však nemal presiahnuť 12 – 15 % z celkového objemu alokovaných finančných prostriedkov. Za ich distribúciu a návratnosť by mali zodpovedať inštitucionálne zložky na regionálnej úrovni v koordinácii so samosprávou.

Samozamestnávanie by malo byť optimálne vyvážené podnikaním a samopodnikáním.

9.9. Flexibilné formy zamestnania

Takéto formy zamestnania u nás patria k menej rozpracovanej problematike trhu práce. Jestvuje viacero foriem flexibilného zamestnania: napríklad pružný pracovný čas či *teleworking*, ktoré prispievajú k zefektívneniu pracovného procesu a zvyšovaniu kvality pracovného miesta.

Respondenti v prieskume uviedli, že ľudí treba vhodnou formou prinútiť, aby si aktívne hľadali prácu. Za podporu v nezamestnanosti by mali vykonávať aspoň minimálnu pracovnú činnosť a neprispôsobiví by nemali dostávať peniaze v hotovosti.

Na Slovensku je v súčasnosti nízky sklon prijímať zamestnanie na kratšie obdobie, resp. na kratší pracovný čas. Ak chceme,

aby sa táto forma zamestnávania rozšírila, musíme tomu prispôbiť a nastaviť na to systémy sociálneho zabezpečenia, aby ľudia mali istotu a aby tieto systémy sociálnej ochrany boli flexibilné.

Významnú časť novovznikajúcich pracovných miest nepredstavujú pracovné miesta na plný pracovný úväzok, ale na skrátený pracovný úväzok alebo pracovné miesta s osobitnými formami časových režimov práce. To však v konečnom dôsledku znamená nižšie mzdové ocenenie.

V procese globalizácie zásadnou zmenou prechádza aj pracovný trh. Doteraz na pracovnom trhu prevažovali pracovné miesta na dobu neurčitú, ktoré predstavovali určitý princíp celoživotného zamestnávania alebo minimálnej istoty pracovného miesta po dlhší časový úsek. V súčasnosti sme svedkami podstatného nárastu neistoty na pracovných trhoch, najmä v súvislosti s požiadavkou sflexibilnenia foriem zamestnávania. Vo všetkých vyspelých krajinách dochádza k enormnému zvýšeniu pracovných úväzkov na dobu určitú, k zvýšeniu podielu skrátených pracovných úväzkov, k výraznému nárastu foriem zapožičiavania pracovníkov medzi firmami, k nárastu nových foriem práce (počítačová práca na diaľku, telepráca).

Tento vývoj vedie k zmene štruktúry segmentácie pracovného trhu a tým kladie nové požiadavky na uchádzačov o zamestnanie. To sa premieta do zmien kvalifikačných nárokov, ktoré nenachádzajú adekvátny odraz v štruktúre prípravy kvalifikovaných pracovníkov.

Takto štruktúrované formy zamestnávania znamenajú výrazný nárast neistoty zamestnávania, ako aj pracovných príjmov. Premieta sa to do väzby medzi vývojom pracovných príjmov a celkovým zadlžením domácností.

To vedie k zvýšeniu tlaku na sociálne príjmy, avšak tie sa súbežne so zvyšovaním neistoty v pracovnej oblasti začali zmenšovať.

V rámci nástupu liberálnych koncepcií v ekonomických teóriách, ale aj v praxi sa za jeden z významných zdrojov riešenia rozpočtovej situácie považuje postupné okresávanie sociálnych dávok a tým i sociálnych dávok štátu. Členovia domácností sú tak nútení buď si nájsť ďalšie doplnkové zamestnanie, alebo zvýšiť aktivitu ostatných členov domácností. Tento vývoj vytvára značne problematickú situáciu vo väčšine vyspelých krajín a nepriamo sa premieta aj do vývoja domáceho kúpyschopného dopytu.

9.10. Zamestnávanie v zahraničí

V rámci voľnej otázky v prieskume najviac rezonovala problematika počtu Slovákov pracujúcich v zahraničí.

Keďže je predpoklad, že najvyšší záujem bude o kvalifikovaných pracovníkov, môže to spôsobiť straty pre Slovensko, ktoré do vzdelania týchto pracovníkov investovalo, keďže v rámci trhu EÚ neexistuje systém refundácie za vzdelanie. Voľný pohyb pracovných síl a súčasná úroveň migrácie za prácou do zahraničia a zo zahraničia predstavuje ohrozenie podnikateľských subjektov na Slovensku z pohľadu nedostatku kvalifikovaných pracovných síl v požadovanej štruktúre.

Na Slovensku treba intenzívnejšie vytvárať nové pracovné miesta prostredníctvom podpory podnikania, zvyšovaním vzdelanostnej úrovne občanov (stredoškolskej i vysokoškolskej), ako aj rastúcim a porovnateľným odmeňovaním vysokokvalifikovaných pracovníkov vo verejnej i v súkromnej sfére v tuzemsku.

Je zrejmé, že v Rakúsku a Nemecku bude narastať záujem len o zamestnávanie vysokokvalifikovaných pracovníkov zo Slovenska,

menej o zamestnávanie tých, ktorí sú v evidencii nezamestnaných na Slovensku.

9.11. Zamestnanosť špeciálnych skupín obyvateľstva

Súčasťou prieskumu bolo zistenie možnosti zamestnávať diskriminovanú časť populácie, konkrétne sociálne vylúčených Rómov. Treba si uvedomiť, že Rómovia nie sú homogénna skupina. Rovnako aj sociálne vylúčené komunity nie sú iba Rómovia.

Na začiatok treba nastoliť politiku rovnakých práv a rovnakých povinností, tá potom oddelí prispôsobivých od neprispôsobivých a uľahčí hľadanie práce pre tých prvých.

V prvom rade je potrebné naučiť ich sociálnym a pracovným návykom, finančnej zodpovednosti a zodpovednosti samých za seba, aby sa vo všetkom nespoliehali len na štát a na sociálne dávky. Treba podporiť terénnu, sociálnu a komunitnú prácu. Veľmi dôležité je venovať sa najmä deťom, dať im vzdelanie a motivovať ich k učeniu sa využitím ich potenciálu. Je potrebné zmeniť aj pohľad majoritného obyvateľstva na túto skupinu spoločnosti. Ďalej treba rozšíriť komunitnú prácu, podporovať získavanie a udržiavanie pracovných návykov, podporovať ich zamestnávanie na miestnej úrovni formou projektov, zamestnávať nekvalifikovaných akýmkoľvek spôsobom (čistenie ulíc, pomocné práce v stavebníctve...).

Nevyhnutná je selektívna segregácia talentovaných a pozitívna diskriminácia. Prijatť politiku Kennedyho a Johnsona v 60. rokoch minulého storočia v USA k černochoch. Súhlasiť s pozitívnou diskrimináciou, najmä voči mladej generácii v oblasti ich vzdelávania, zapojenia do pracovného procesu a ekonomicky ich asimilovať s väčšinovým obyvateľstvom. Rovnako ako k ostatnej časti

diskriminovanej populácie, ktorá je ochotná priznať svoju diskrimináciu v rámci evidencie úradov práce.

Podľa súčasného evidenčného stavu nezamestnaných môžu Rómovia tvoriť cca 50 % z celkového počtu evidovaných osôb. Riešenie je v rozvoji sociálnej ekonomiky.

Nepríjemná skúsenosť so sociálnymi podnikmi bola politickým zlyhaním konkrétnych subjektov, čo by nás nemalo odstrašiť k návratu k sociálnemu podnikaniu. V podmienkach Slovenska už v roku 2002 existoval model s počtom približne 66 000 pracovných miest v tzv. sociálnej ekonomike. Napokon, aj súčasný návrh „inkluzívneho trhu práce“ je možnosťou, ako riešiť zamestnanosť týchto diskriminovaných skupín populácie. Iným problémom je schopnosť exekutívy osvojiť si danú filozofiu a implementovať ju do praktického života.

Práve kvôli nim treba organizovať spomínané verejné práce, pričom treba dodržať dve podmienky: Prácu dostanú len tí, ktorí chcú naozaj robiť, Nerómovia rovnako ako Rómovia. Za prácu treba zaplatiť (a ponechať dávky, aby bol viditeľný rozdiel v príjmoch medzi tými, ktorí pracujú a tými, ktorí nepracujú). Zásadne netolerovať lajdákov. Pre mladistvých a mladých organizovať školy druhej šance, ktoré by mohli mať charakter školy – dielne priamo na mieste výkonu práce, ale s podporou majstrov, ako aj teoretických základov z odbornej školy. Po skončení prác, resp. školy zabezpečiť individuálne poradenstvo a podporu, a to rovnako pre Rómov, ako aj Nerómov. Treba bojovať proti mýtu, že Rómovia nechcú pracovať.

Treba zvažovať obmedzenie prídavkov na deti, ktoré sú ich jediným finančným zdrojom. Vyplácanie by malo byť podmienené ich aktívnym prístupom a účasťou na pomocných a aktivačných prácach. Systematickými opatreniami treba zvyšovať ich vzdelanie, napríklad povinným vzdelávaním v internátnych zariadeniach,

kde sa naučia základným hygienickým návykom a sociálnym spoločenským pravidlám. Rovnako je nevyhnutné pripraviť model na vytváranie pracovných miest v oblasti pomocných a aktivačných prác za podpory a finančného zabezpečenia Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Ďalšou formou je trpezlivo vychovávať spomedzi Rómov ich vlastných lídrov a postupne meniť ich celkovú hodnotovú orientáciu.

9.12. Námety systémových opatrení

Námety získané prieskumom od jednotlivých expertov na trh práce a zamestnanosť sme rozčlenili na návrhy komplexné a návrhy regionálne.

9.12.1. Komplexné opatrenia

- systémové zosúladienie všetkých politík, počnúc hospodárskou politikou, až po nevyhnutnú koordináciu všetkých ekonomických rezortov;
- zodpovednosť ministerstiev (najmä ekonomických) a ostatných orgánov štátnej správy za tvorbu a realizáciu rezortných politík podporujúcich vytváranie a udržanie pracovných miest;
- systémové opatrenia na podporu štruktúry tvorby a rozdelenia HDP, ktorá výraznejšie pôsobí na vytváranie pracovných miest;
- systémová podpora rastu spotreby a vnútorného dopytu po tovaroch a službách, na poskytovanie ktorých by mohli vzniknúť pracovné miesta najmä na lokálnej úrovni;
- decentralizácia, verejnoprávny systém politiky trhu práce, nový model politiky zamestnanosti, vzdelávania pre trh práce,

vytvorenie národného modelu sociálnej kohézie a inklúzie, opatrenia na riešenie zamestnatel'nosti podľa francúzskeho modelu kohézie a rakúskeho modelu trhu práce; deetatizovanie systému a prenesenie právomocí na regióny;

- zavedenie uplatňovania spoločenskej/sociálnej zodpovednosti zamestnávateľov za vytváranie a udržiavanie pracovných miest a za pracovný príjem zamestnancov, ktorý zabezpečí im a ich rodinám primeranú životnú úroveň;
- urýchlené vytvorenie a využívanie informačného systému verejnej správy aj na kontaktných miestach na miestnej úrovni, kontaktov na úrady práce pre uchádzačov o zamestnanie, najmä dlhodobo nezamestnaných, predovšetkým na účely sprostredkúvania krátkodobých pracovných príležitostí;
- zavedenie systémových opatrení na prepojenie obsahu sústavy prípravy na povolanie a systému ďalšieho vzdelávania s potrebami trhu práce;
- stanovenie koncepcie a priorít na rozvoj priemyslu a tých odvetví, ktoré majú šancu prenikať na zahraničné trhy a stále sú nákladovo nižšie ako v ostatnom Európskom ekonomickom priestore;
- efektívne využitie štrukturálnych fondov na oživenie hospodárstva a na podporu trhu práce;
- vytýčenie kľúčových úloh pre zabezpečenie rastu zamestnanosti: inovačné postupy, lepšie využívanie zdrojov a znalostí;
- zvýšenie koordinácie politík: sociálne, hospodárske a environmentálne ciele a politiky na ich dosiahnutie musia byť úzko previazané.

Dôležitý je rozvoj kľúčových kompetencií, t. j. prepojiť vzdelávanie na kompetencie, ktoré vyžadujú voľné a nové pracovné miesta podľa požiadaviek zamestnávateľa. Na tento účel dokončiť

práce na prepojení Národnej sústavy kvalifikácií s Národnou sústavou povolaní.

Vytváraniu nových pracovných miest pomôže podpora kultúry naklonenej podnikaniu a podstupovaniu rizík a schopnosť inovovať. Ďalej bude nevyhnutný rozvoj modernej a inteligentnej infraštruktúry, nový prístup k priemyselnej politike založenej na raste a vytváraní nových pracovných miest, rozvoj inovácií a uskutočnenie reštrukturalizácie sociálne prijateľným spôsobom.

Na úspešné dosiahnutie týchto cieľov bude potrebná vzájomná súvislosť medzi jednotlivými politikami, medzi politikami a nástrojmi, ako aj integrácia politík na globálnej úrovni.

Zmenou odvodového zaťaženia zamestnávateľov by sa mal minimalizovať ich podiel na čerpaní prostriedkov alokovaných na aktívne opatrenia politiky trhu práce, ktoré sa mýňajú účinkom, sú prístupné len vybraným skupinám zamestnávateľov a narúšajú vzájomnú konkurencieschopnosť podnikateľských subjektov v domácom prostredí.

V hospodárskej stratégii treba rozvíjať najmä strategické odvetvia a dbať na ich väčšiu diverzifikáciu. Súčasné budovanie a rozvíjanie automobilového priemyslu a spolupracujúcich odvetví je zraniteľné, efektívnejšie sa javí sústrediť sa na výrobu výrobkov s vyššou pridanou hodnotou.

9.12.2. Regionálne opatrenia

V regiónoch a miestnej samospráve sa musí zvýšiť zodpovednosť za zabezpečenie toho, aby ich obyvatelia mali dostupnosť k pracovným miestam vrátane povinnosti miestnych samosprávnych orgánov poskytovať dávku v nezamestnanosti svojim obyvateľom, ak im nedokážu pomôcť nájsť si zamestnanie.

Veľmi závažné je aj odpolitizovanie – personálne, odborné a technické posilnenie kapacít verejných služieb zamestnanosti tak, aby boli schopné uplatňovať systémový prístup k príprave uchádzačov o zamestnanie na opätovný vstup na trh práce; uplatňovanie systémovej spolupráce so zamestnávateľmi, vzdelávacími inštitúciami vrátane mimovládnych organizácií a s miestnou územnou samosprávou pri:

- tvorbe a realizácii priorít hospodárskej politiky zameraných na podporu rovnovážneho ekonomického rozvoja regiónov;
- tvorbe pracovných miest na miestnej úrovni;
- zavedení premysleného systému opatrení na oživenie podnikateľských aktivít daného regiónu, v spolupráci so všetkými aktérmi daného regiónu; v rámci toho nezabúdať ani na sociálne podnikanie;
- potrebe poskytnúť samosprávnym krajom paušálnu sumu peňazí na prípravu a realizáciu verejných prác, s jasným definovaním očakávaných výsledkov (aj v oblasti zamestnanosti) a následným nezávislým vyhodnotením a porovnaním skutočných výstupov a dôsledkov v období 2-3 rokov; ich návrhy a postupy neobmedzovať existujúcou zákonnou úpravou v oblasti aktívnej politiky zamestnanosti, ale chápať to ako pilotné projekty;
- vytvorení a dôslednom uplatňovaní záväzného legislatívneho rámca a politík, ktoré by zakladali povinnosti a vytvárali pro-zamestnanostné prostredie na pôsobenie orgánov regionálnej samosprávy.

Jeden z konkrétnych námetov z prieskumu: „Ešte neprišla do regiónov ponuka – tu máte peniaze, urobte niečo užitočné

a zamestnajte pri tom ľudí. Ak sa takéto programy urobia vecou verejnou, nemali by sme sa báť korupcie a klientelizmu. Ľudia a médiá to ustrážia.“

Záver

Na trh práce a zamestnanosť v SR pôsobia dve protichodné tendencie. Na jednej strane rast ekonomiky a príchod nových zahraničných investícií vytvárajú priestor pre nové pracovné miesta a tým i rast zamestnanosti a pokles nezamestnanosti. Na druhej strane pôsobí zvyšovanie počtu osôb v produktívnom veku a predlžovanie veku odchodu do dôchodku, problém dlhodobej nezamestnanosti a nerovnováhy na trhu práce.

Vysoká miera nezamestnanosti vyvoláva značné ekonomické, psychologické a sociálne náklady.

Konjunktúrny cyklus sa prestal premietat' do výrazného rastu zamestnanosti, predovšetkým do tvorby nových pracovných miest. Medzi ekonomickým rastom a zvyšovaním zamestnanosti *neexistuje priama kauzálna väzba*.

Ďalším významným fenoménom je nižšia úroveň mzdového ocenenia nových pracovných miest.

Prieskumom expertov trhu práce a zamestnanosti na Slovensku sme sa snažili komplexne zachytiť túto problematiku a získať širšie námety na relevantné riešenia. Zníženie miery nezamestnanosti, a osobitne dlhodobej nezamestnanosti je mimoriadne náročná a dlhodobá úloha hospodárskej politiky.

Indikátory na posúdenie atraktivity krajiny pre investorov

	Údaje za rok 2010 (alebo posledný použiteľný rok)	Poradie krajiny v rebríčku analyzovaných krajín pri hodnotení jednotlivých indikátorov									
		AT	BG	HR	PL	RO	RS	SK	SI	CZ	HU
1.	HDP/osoba v eurách, PPP	1.	9.	6.	7.	8.	10.	4.	2.	3.	5.
2.	Cenová úroveň (EÚ 27 = 100)	10.	2.	7.	4.	3.	1.	6.	9.	8.	5.
3.	Hrubé mesačné mzdy (eur/priemer za rok)	10.	1.	8.	6.	3.	2.	5.	9.	7.	4.
4.	Čisté mzdy (v eurách/priemer za rok)	10.	1.	7.	6.	3.	2.	5.	9.	8.	4.
5.	Zdanenie hrubých miezd, v %	7.	4.	8.	1.	5.	6.	3.	10.	2.	9.
6.	Podiel exportu na HDP, v %	6.	5.	10.	7.	8.	9.	1.	4.	3.	2.
7.	PZI na osobu, v eurách	1.	7.	5.	8.	9.	10.	4.	6.	2.	3.
8.	Produktivita (HDP/zamestnanec), v eurách v PPP	1.	9.	3.	7.	10.	8.	5.	2.	4.	6.
9.	Produktivita (HDP/zamestnanec), v eurách, výmenný kurz	1.	10.	4.	7.	8.	9.	5.	2.	3.	6.
10.	Náklady práce celkom, nominálne, Rakúsko = 100	10.	1.	8.	4.	3.	2.	6.	9.	7.	5.
11.	Dane a sociálne poistenie, v % HDP, rok 2009	1.	9.	6.	7.	9.	4.	8.	3.	5.	2.
12.	Dane, v % HDP, rok 2009	10.	5.	6.	4.	2.	8.	1.	7.	3.	9.
13.	Jednotkové mzdové náklady, ULC (úroveň, Rakúsko = 100)	10.	1.	8.	5.	7.	2.	3.	9.	6.	4.

14.	ULC, priemerný rast 2005 – 2008, v %, očistený o výmenný kurz	2.	9.	3.	8.	10.	7.	6.	1.	5.	4.
15.	Rast ULC v roku 2009, v %, očistený o výmenný kurz	7.	10.	6.	2.	4.	1.	8.	9.	5.	3.
16.	Rast ULC v roku 2010, očistený o výmenný kurz	5.	2.	4.	10.	9.	1.	3.	6.	8.	7.
17.	Miera zamestnanosti, v %, (15-roční +)	1.	8.	9.	5.	4.	10.	6.	2.	3.	7.
18.	Miera nezamestnanosti, v %	1.	5.	8.	6.	3.	10.	9.	4.	2.	7.
	Skóre celkové	94.	98.	116.	104.	108.	102.	88.	103.	84.	92.
	Priemerné poradie (všetky indikátory)	5,2.	5,4.	6,4.	5,8.	6.	5,7.	4,9.	5,7.	4,7.	5,1.
	Poradie krajín	4.	5.	10.	8.	9.	6.	2.	7.	1.	3.
	Skóre v indikátoroch konkurencieschopnosti	91.	76.	93.	86.	93.	72.	69.	95.	76.	73.
	Priemerné poradie (len pri indikátoroch konkurencieschopnosti)	6,1.	5,1.	6,2.	5,7.	6,2.	4,8.	4,6.	6,3.	5,1.	4,9.
	Poradie krajín	7.	4.	8.	6.	9.	2.	1.	10.	5.	3.

Vysvetlivky: AT – Rakúsko, BG – Bulharsko, HR – Chorvátsko, PL – Poľsko, RO – Rumunsko, RS – Srbsko, SK – Slovensko, SI – Slovinsko, ČR – Česká republika, HU – Maďarsko.

Prameň: Havlik, Leitner a Römisch (2011), s. 3.

Tabuľka 1
Charakteristika programov APTP

1. Všeobecné verejné služby zamestnanosti	Pomoc pri hľadaní práce zahŕňa viaceré služby (evidenčná činnosť, poradenské, informačné služby, vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkание vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi) a priradovanie voľných pracovných pozícií vhodným uchádzačom o prácu. V metodike Eurostatu sem patria aj všetky administratívne náklady na vykonávanie ostatných programov APTP.
2. Vzdelávanie	Teoretická a praktická príprava umožňuje nadobudnúť nové odborné zručnosti a praktické skúsenosti na získanie, alebo udržanie si pracovnej pozície.
3. Rotácia a zdieľanie pracovných pozícií	Zabezpečuje sa participácia uchádzača, či už nezamestnaného alebo osoby z inej cieľovej skupiny, na pracovnej pozícii pomocou náhrady odpracovaných hodín existujúceho pracujúceho.
4. Stimuly zamestnania	Dotácie pre voľné pracovné miesta na trhu práce znižujú náklady práce, zvyšujú motiváciu zamestnávateľov prijímať vybrané skupiny pracujúcich do zamestnania a tvoriť a udržiavať pracovné miesta.

	Taktiež podporujú motiváciu uchádzačov prijímať prácu za nižšiu mzdu.
5. Podpora zamestnávania a integrácia postihnutých	Podporuje sa zamestnávanie uchádzačov so zníženou schopnosťou zamestnať sa, napr. hendikepovaných, pomocou dotácie zamestnávateľovi na vytvorenie pracovného miesta, na zapracovanie alebo zriadenie chráneného pracoviska.
6. Priama tvorba pracovných miest	Z verejných zdrojov sa financuje dočasná práca mimo trhu práce za relatívne nízku mzdu pre verejný sektor, napr. verejnoprospešné práce v obciach a mestách.
7. Stimuly k štartu	Podpora uchádzačov pri zakladaní živností a samozamestnávaní sa realizuje priamou finančnou podporou alebo poradenstvom.

Prameň: MF SR (2011); spracované podľa Eurostatu a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

T a b u ľ k a 2

Agregovanie nástrojov APTP do skupín: zvyšovanie zamestnatel'nosti UoZ, vytváranie nových pracovných miest a udržanie existujúcich pracovných miest

Zvyšovanie zamestnatel'nosti UoZ	Nástroje APTP
	§ 32 – poskytnutie náhrady za časť cestovných výdavkov UoZ, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľov
	§ 43 – náhrada časti cestovných výdavkov UoZ a ZoZ
	§ 46 – vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ a ZoZ pre TP
	§ 48b – poskytovanie dávky počas vzdelávania a prípravy pre TP a počas prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím
	§ 50f – príspevok k mzde zamestnanca
	§ 51 – príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
	§ 52 – príspevok na aktivačnú činnosť formou menších služieb pre obec
	§ 52a – príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby
	§ 54 – programy a projekty
	§ 55a – príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím
Vytváranie nových pracovných miest	§ 49 – príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
	§ 49a – príspevok na zapracovanie znevýhodneného UoZ
	§ 50 – príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ
	§ 50c – príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovného miesta v sociálnom podniku
	§ 50e – príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta

	§ 50g – príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti
	§ 50h – príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi
	§ 50i – príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti
	§ 50j – príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie
	§ 51a – príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre TP
	§ 56 – príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska
	§ 57 – príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti
	§ 59 – príspevok na pracovné miesto
	§ 47 – vzdelávanie a príprava zamestnanca pre TP
Udržanie existujúcich pracovných miest	§ 50a – príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami
	§ 50d – príspevok na podporu udržania zamestnanosti
	§ 53 – príspevok na dochádzku za prácou
	§ 53a – príspevok na presťahovanie za prácou
	§ 56a – príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní
	§ 60 – príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov

Prameň: Spracované podľa ÚPSVaR (2011).

DOTAZNÍK

1. Ako sa vo Vašom podniku prejavilo zavedenie eura na Slovensku?
(v každom riadku zakrúžkujte príslušnú hodnotu)

	Výrazne nižšie	Nižšie	Rovnako	Vyššie	Výrazne vyššie	Neodpovedal
Náklady z výmenných kurzov sú:	1	2	3	4	5	0
Ceny Vašich výrobkov sú:	1	2	3	4	5	0
Tlak na mzdy je:	1	2	3	4	5	0
Konkurencieschopnosť Vašich výrobkov je:	1	2	3	4	5	0
Produkcia Vašich výrobkov (služieb) je:	1	2	3	4	5	0
Zamestnanosť vo Vašom podniku je:	1	2	3	4	5	0

2. Myslíte si, že Váš podnik by lepšie zvládol krízu, ak by zostali sloveské koruny ?

a/ určite áno
b/ asi áno
c/ asi nie
d/ určite nie
e/ neviem

3. Bolo vhodné zavádzať euro v období finančnej krízy ?

a/ určite áno
b/ asi áno
c/ asi nie
d/ určite nie
e/ neviem

4. Myslíte si, že euro dostatočne ochránilo Váš podnik pred dopadmi finančnej krízy ?

- a/ určite áno
- b/ asi áno
- c/ asi nie
- d/ určite nie
- e/ neviem

5. Ovpływnilo zavedenie eura politiku Vášho podniku v oblasti prijímania mladých pracovníkov ?

- a/ vplyvom eura podnik **výrazne zvýšil** nábor mladých pracovníkov
- b/ vplyvom eura podnik **mierne zvýšil** nábor mladých pracovníkov
- c/ prijímanie mladých pracovníkov nebolo ovplyvnené zavedením eura
- d/ euro zapríčinilo **mierny pokles** prijímania mladých pracovníkov
- e/ euro zapríčinilo **výrazný pokles** prijímania mladých pracovníkov
- f/ neviem

6. Ovpływnilo zavedenie eura počet pracovníkov vo Vašom podniku?

- a/ počet pracovníkov sa zvýšil
- b/ počet pracovníkov sa znížil
- c/ počet pracovníkov ostal nezmenený

7. Ovpływnilo zavedenie eura politiku Vášho podniku v oblasti podporovania rozvoja kvalifikácie Vašich zamestnancov ?

- a/ vplyvom eura podnik **výrazne zvýšil** podporu rozvoja kvalifikácie zamestnancov
- b/ vplyvom eura podnik **mierne zvýšil** podporu rozvoja kvalifikácie zamestnancov
- c/ podpora rozvoja kvalifikácie zamestnancov nebola ovplyvnená zavedením eura
- d/ euro zapríčinilo **mierny pokles** podpory rozvoja kvalifikácie zamestnancov
- e/ euro zapríčinilo **výrazný pokles** podpory rozvoja kvalifikácie zamestnancov
- f/ neviem

8. Ovplyvnilo zavedenie eura politiku Vášho podniku v oblasti využívania opatrení aktívnej politiky trhu práce (Zákon 5/2004)?

- a/ vplyvom eura podnik **výrazne zvýšil** využívanie opatrení trhu práce
- b/ vplyvom eura podnik **mierne zvýšil** využívanie opatrení trhu práce
- c/ využívanie opatrení trhu práce ÚPSVAR nebolo ovplyvnené zavedením eura
- d/ euro zapríčinilo **mierny pokles** využívania opatrení trhu práce
- e/ euro zapríčinilo **výrazný pokles** využívania opatrení trhu práce
- f/ neviem

9. Pôsobí Váš podnik v súčasnosti iba na Slovensku, alebo dosahujete aj obraty na zahraničných trhoch ? (ak ide o medzinárodný podnik, odpovedajte iba za slovenskú časť)

- a/ iba na Slovensku (pokračujte otázkou č. 18)
- b) obraty aj na zahraničných trhoch (pokračujte nasledovnou otázkou č. 10).

Aktivity v zahraničí – odpovedajú len podniky s aktivitami v zahraničí

10. Ak pôsobíte aj v zahraničí, od ktorého roku dosahujete obraty v zahraničí ?

11. Ak pôsobíte v zahraničí, zvýšil sa Váš zahraničný obrat po zavedení eura ?

- a/ výrazne sa zvýšil
- b/ zvýšil sa mierne
- c/ zostal rovnaký
- d/ znížil sa mierne
- e/ znížil sa výrazne
- d/ neodpovedal

12. Ak ste dosahovali obrat v zahraničí, akým spôsobom to bolo za posledné 2 roky ?

(môžete uviesť aj viac odpovedí)

- a/ výroba na Slovensku, export tovaru (služieb) do zahraničia
- b/ výroba tovaru (služieb) vlastnou pobočkou v zahraničí
- c/ výroba tovaru (služieb) vlastnou pobočkou v tretej krajine a export do cieľovej krajiny
- d/ výroba (prípadne export) tovaru (služieb) kooperačným partnerom v cieľovej krajine
- e/ výroba (prípadne export) tovaru (služieb) v cieľovej krajine pracovníkmi nášho podniku (vysielanie pracovníkov)

13. V ktorých krajinách dosahujete posledné 2 roky rozhodujúcu časť zahraničného obratu ?

- a/ v krajinách Eurozóny
- b/ v krajinách V4
- c/ v ostatných európskych krajinách
- d/ v krajinách mimo Európu

14. Máte záujem využiť euro na Slovensku aj v súvislosti s rozšírením svojho obratu na zahraničných trhoch ? (ak áno, v ktorých krajinách ?)

- a/ v krajinách Eurozóny
- b/ v krajinách V4
- c/ v ostatných európskych krajinách
- d/ v krajinách mimo Európu
- e/ nemám záujem využiť používanie eura pri rozširovaní zahraničného obratu

15. Ktoré z nasledujúcich motívov sú pre Váš podnik dôležité v súvislosti s rozšírením zahraničného obratu ?

(môžete uviesť aj viac odpovedí)

- a/ - chceme využiť rast dopytu po našich tovaroch (službách) v cieľovej krajine
- b/ doma nám rastie konkurencia
- c/ v cieľovej krajine vieme predat' za vyššie ceny
- d/ v cieľovej krajine je pre naše tovary (služby) menšia konkurencia

- e/ oproti konkurentom v cieľovej krajine máme výhodu know-how, resp. technologické výhody
- f/ spravovanie domáceho trhu v tretích krajinách zo zahraničia
- g/ neplánujeme zahraničný obrat

16. Udržiavate kooperácie s podnikmi v zahraničí ?

(kooperácia = trvalá forma spolupráce so zahraničným podnikom vo výrobe, odbyte, inovácii, výskume a vývoji, vrátane Joint Ventures, Subcontracting, Franchising; nejde o krátkodobé obchodné vzťahy)

- a/ v krajinách EUR-ozóny
- b/ v krajinách V4
- c/ v ostatných európskych krajinách
- d/ v krajinách mimo Európu
- e/ neudržiavame

17. Máte pobočky svojho podniku v zahraničí ?

- a/ v krajinách Eurozóny
- b/ v krajinách V4
- c/ v ostatných európskych krajinách
- d/ v krajinách mimo Európu
- e/ nemáme pobočky v zahraničí

Ďalej odpovedajú všetky podniky

18. Plánujete v najbližšom období (3 – 5 rokov) dosahovať **obraty na zahraničných trhoch** ?

(ak áno, v ktorých krajinách) ?

- a/ v krajinách Eurozóny
- b/ v krajinách V4
- c/ v ostatných európskych krajinách
- d/ v krajinách mimo Európu
- e/ neplánujeme obraty na zahraničných trhoch

19. Súvisí tento záujem so zavedením používania eura na Slovensku ?

- a/ predovšetkým so zavedením eura

- b/ čiastočne so zavedením eura
- c/ so zavedením eura to nesúvisí

20. Plánujete v najbližšom období (3 – 5 rokov) **vstúpiť do kooperácií (pokračovať v kooperáciách) s podnikmi v zahraničí, prípadne založiť (udržať) pobočku v zahraničí**

(ak áno, v ktorých krajinách) ?

- a/ v krajinách Eurozóny
- b/ v krajinách V4
- c/ v ostatných európskych krajinách
- d/ v krajinách mimo Európu
- e/ neplánujeme vstúpiť do kooperácií, ukončíme činnosť v tejto oblasti

21. Súvisí tento záujem so zavedením používania eura na Slovensku ?

- a/ predovšetkým so zavedením eura
- b/ čiastočne so zavedením eura
- c/ so zavedením eura to nesúvisí

Identifikačné znaky

- 22. Názov podniku
- 23. Právna forma
- 24. Počet zamestnancov
- 25. Veľkosť obratu za rok 2009 (v EUR)
- 26. Produktmi Vášho podniku sú :

- a/ tovary – konkrétne
- b/ služby – konkrétne

27. Sektor hospodárstva

28. Sídlo podniku:

mesto, okres, kraj

DOTAZNÍK

1. Miera nezamestnanosti je v súčasnosti na Slovensku vysoká – až 14 %. Aké sú podľa Vás príčiny tohto stavu?
2. Za vyše dvadsať rokov od zmeny ekonomického systému v našej krajine sa nepodarilo systematicky riešiť problémy nezamestnanosti. Z akých dôvodov?
3. Ktoré boli podľa Vás doteraz :
 - a) úspešné kroky v riešení problémov nezamestnanosti?
 - b) neúspešné kroky?
4. Slovenská republika vydáva z HDP na aktívnu politiku zamestnanosti 0,25 %. (Najviac z EÚ Dánsko – 1,4 %). Je to dostatočné? Koľko by to malo byť a na čo sa zamerať?
5. Ako podľa Vás riešiť zamestnanosť diskriminovanej časti populácie, konkrétne sociálne vylúčenej časti Rómov?
6. Ktoré bariéry považujete za dôležité, pre ktoré nie je trh práce na Slovensku v súčasnosti adekvátny?
7. Aké systémové opatrenia by ste navrhli, aby sa potenciál zamestnanosti a trhu práce v SR adekvátne realizoval?
 - a) v celej ekonomike
 - b) v regiónoch
8. Váš názor na vzťah minimálnej mzdy a nezamestnanosti?
9. Váš názor na rozvoj samozamestnávania?
10. Voľná otázka, čo by ste k tomu ešte z hľadiska danej témy dodali?

LITERATÚRA K 1. KAPITOLE

BOARINI, R. – JOHANSSON, Å. – D'ERCOLE, M. M. (2006): *Alternative Measures of Well-Being*. [OECD Economics Department Working Papers, No. 476.] Paris: OECD Publishing.

MARIONNET, D. (2007): *The Final Financial Investment of French Households*. Paris: Banque de France.

OECD (2008): *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. Paris: OECD.

STANĚK, P. (2011): *Nové paradigmy sociálnej politiky v globalizovanej ekonomike*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 102 s. ISBN 978-80-225-3199-3.

STIGLITZ, J. E. – SEN, A. – FITOUSSI, J. P. (2010): *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Dostupné na: <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf>.

WIEDEMER, D. – WIEDEMER, R. A. – SPITZER, C. (2009): *Aftershock: Protect Yourself and Profit in the Next Global Financial Melt-down*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc. ISBN: 978-0-470-48156-1.

LITERATÚRA K 2. KAPITOLE

EUROSTAT: *Statistics by Theme*. Dostupné na: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>>.

EURÓPSKA KOMISIA (2010): *Európa 2020*. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/europe2020/index_sk.htm>.

MORVAY, K. (2009): *Komparatívna analýza citlivosti zmien za-mestnanosti na dynamiku produkcie*. *Ekonomické rozhl'ady*, 38, č. 2, s. 198 – 206.

MORVAY, K. (2010a): Dopad recesie na segmenty trhu práce: posun k väčšej diferenciácii. In: Hospodárska politika SR po vstupe do HMÚ. [Recenzovaný zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie *Výzvy k obnove stability a ekonomického rastu EÚ a SR*. Elektronický zdroj]. Bratislava: Katedra hospodárskej politiky NHF EU v Bratislave. ISBN 978-80-225-3067-5.

MORVAY, K. (2010b): Vplyv ekonomickej recesie na štruktúrne zmeny zamestnanosti na Slovensku. *Ekonomický časopis/Journal of Economics*, 58, č. 2, s. 144 – 155.

OECD (2010): OECD Employment Outlook: Moving Beyond the Jobs Crisis. Paris: OECD. ISBN 978-92-64-08616-6.

SLUŠNÁ, Ľ. (2011): Analýza vzťahu ekonomického rastu a nezamestnanosti. In: Economic Analysis and Policy Group. [Working Paper Series, WP No. 3.] Bratislava: SOLIM.

ÚSTAV INFORMÁCIÍ A PROGNOZ ŠKOLSTVA (2010): Stupne vzdelania ISCED 97. Dostupné na:
<http://www.sustavapovolani.sk/uploaded_files/file/ISCED_1997.pdf>.

LITERATÚRA K 3. KAPITOLE

AGHION, P. – HOWIT, P. (1994): Growth and Unemployment. *Review of Economic Studies*, 61, č. 3. Dostupné na:
<<http://www.jstor.org/pss/2297900>>. ISSN 00346527.

ALEXÝ, J. – BOROŠ, J. – SIVÁK, R. (2004): Manažment ľudských zdrojov a organizačné správanie. Bratislava: Iris. ISBN 80-89018-59-9.

BLANCHARD, O. (2006): Macroeconomics. 4th edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.

BLAŠKOVÁ, M. (2008): Ekonomický rast – cieľ a prostriedok hospodárskej politiky. In: Determinanty ekonomického rastu v SR v období technologických zmien. [Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie.] Bratislava: Národohospodárska fakulta EU v Bratislave.

DUJAVA, D. (2009): Pesimista Okun. Blog Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. Dostupné na: <http://enhf.euba.sk/web2/index.php?option=com_content&task=view&id=504&Itemid=58>.

European Economists For An Alternative Economic Policy. (1999): The Relationship between Growth, Employment and Unemployment in the EU. Vienna: Ewald Walterskirchen Austrian Institute of Economic Research. Dostupné na: <http://www.memo-europe.uni-bremen.de/downloads/Walterskirchen_24months.PDF>.

HSING, Y. (1991): Unemployment and the GNP Gap: Okun's Law Revisited. Eastern Economic Journal, XVII, č. 4. Dostupné na: <http://college.holycross.edu/RePEc/eej/Archive/Volume17/V17N4P409_416.pdf>.

MF SR (2010): Makroekonomické prognózy MR SR na roky 2009 – 2013. Bratislava: MF SR, Inštitút finančnej politiky. Dostupné na: <http://www.finance.gov.sk/Documents/Ifp/Ekonomicke_prognozy/Progn_feb2010/final_prognozy_web_FEB2010.pdf>.

IVANOVÁ, P. (2008): Ekonomický rast verzus nezamestnanosť v Slovenskej republike v období novej ekonomiky ako súčasti globálneho ekonomického prostredia. In: Determinanty ekonomického rastu v SR v období technologických zmien. [Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie.] Bratislava: Národohospodárska fakulta EU v Bratislave.

KNOTEK, S. E. (2007): How Useful is Okun's Law? Kansas City: Federal Reserve Bank of Kansas City. Dostupné na:
<<http://www.kc.frb.org/PUBLICAT/ECONREV/PDF/4q07Knotek.pdf>>.

LISÝ, J. a kol. (2007): Ekonomía v novej ekonomike. Bratislava: Iura Edition. ISBN: 8080781644.

MARTINCOVÁ, M. (2005): Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava: Iura Edition. ISBN 80-8078-038-2.

WORKIE, T. M. a kol. (2010): Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Ozdravenie svetovej ekonomiky. Realita alebo mýtus? [Monografia.] Bratislava: Ekonomický ústav SAV. ISBN 978-80-7144-178-6.

NEELY, CH. J. (2010): Okun's Law: Output and Unemployment. Economic synopses. Dostupné na:
<<http://research.stlouisfed.org/publications/es/10/ES1004.pdf>>.

OKUN, M. A. (1962): Potential Output. Its Measurement and Significance. New Haven: Yale University, Cowles Foundation. Dostupné na:
<<http://cowles.econ.yale.edu/P/cp/p01b/p0190.pdf>>.

PACÁKOVÁ, V. (2003): Štatistika pre ekonómov. Bratislava: Iura Edition. ISBN 80-89047-74-2.

SÖGNER, L. – STIASSNY, A. (2000): A Cross Country Study on Okun's Law. [Working Paper, No. 13.] Vienna: Wirtschaftsuniversität Wien. Dostupné na:
<<http://www.wu.ac.at/inst/vw1/gee/papers/gee!wp13.pdf>>.

STIGLITZ, J. – SEN, A. – FITOUSSI, J. (2010): Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. Dostupné na:

<http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf>.

ŠIKULA, M. a kol. (2008): Dlhodobá vízia rozvoja slovenskej spoločnosti. Bratislava: Ekonomický ústav SAV – Veda, vydavateľstvo SAV. ISBN 978-80-7144-166-7; ISBN 97 8-80-224-1050-2.

LITERATÚRA K 4. KAPITOLE

GROSHEN, E. L. – POTTER, S. (2003): Has Structural Change Contributed to a Jobless Recovery? Current Issues in Economics and Finance, 9, č. 8. Dostupné na: <http://www.newyorkfed.org/research/current_issues/ci9-8/ci9-8.html>.

KÁRÁSZ, P. (2009): Vplyv globálnej ekonomickej krízy na vývoj hospodárstva Slovenska so zreteľom na trh práce. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung. Dostupné na: <http://www.euractiv.sk/fileadmin/images/Microsoft_Word_-_PK_studia2.pdf>.

MORVAY, K. (2009): Komparatívna analýza citlivosti zmien zamestnanosti na dynamiku produkcie. Ekonomické rozhlady, 38, č. 2, s. 198 – 206.

MORVAY, K. (2010a): Dopad recesie na segmenty trhu práce: posun k väčšej diferenciácii. In: Hospodárska politika SR po vstupe do HMÚ. [Recenzovaný zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie *Výzvy k obnove stability a ekonomického rastu EÚ a SR*. Elektronický zdroj]. Bratislava: Katedra hospodárskej politiky NHF EU v Bratislave. ISBN 978-80-225-3067-5.

MORVAY, K. (2010b): Vplyv ekonomickej recesie na štruktúrne zmeny zamestnanosti na Slovensku. Ekonomický časopis/Journal of Economics, 58, č. 2, s. 144 – 155.

OECD (2010): OECD Employment Outlook: Moving Beyond the Jobs Crisis. Paris: OECD. ISBN 978-92-64-08616-6.

OECD (2011): OECD Employment Outlook 2011. Paris: OECD. ISBN 9789264115835.

ŠÚ SR: Databáza Slovstat. Dostupná na:
<<http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd>>.

LITERATÚRA K 5. KAPITOLE

EC (2003): European Competitiveness Report 2003. Commission staff working document. Luxembourg: European Commission.

EC (2011): Taxation Trends in the European Union. Luxembourg: European Commission.

EUROSTAT (2011): Statistics in Focus 17/2011.

CARONE, G. – SALOMÄKI, A. (2001): Reforms in Tax-benefit Systems in Order to Increase Employment Incentives in the EU. [Economic Paper, No. 160.] Luxembourg: European Commission.

HAVLIK, P. (2005): Unit Labour Costs in the New EU Member States. Statistika, č. 4.

HAVLIK, P. – LEITNER, S. – RÖMISCH, R. (2011): Arbeitskosten, Steuerbelastung und Wettbewerbsfähigkeit in Österreich im Vergleich mit ausgewählten CEEs. [Statistical Reports, No. 4.] Wien: WIIW.

OECD (1996): Pushing Ahead with the Strategy. Paris: OECD Publishing.

OECD (2007): Employment Outlook. Paris: OECD Publishing.

OECD (2010): OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2010. Paris: OECD Publishing.
 <http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-svk-2010-en>.

OECD (2011a): Education at a Glance 2011: OECD indicators. Paris: OECD Publishing.
 <<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-en>>.

OECD (2011b): Taxing Wages 2010. Paris: OECD Publishing.
 <http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2010-en>.

OECD (2011c): Revenue Statistics 2011. Paris: OECD Publishing.
 <http://dx.doi.org/10.1787/rev_stats-2011-en-fr>.

REMETA, J. (2011): Daňové zaťaženie práce na Slovensku je stále vysoké. Odmietneme odporúčanie OECD presunúť daňové zaťaženie na nepriame dane? Bratislava: Inštitút finančnej politiky Ministerstva financií SR. Dostupné na:
 <www.finance.gov.sk/ifp>.

STIGLITZ, J. (2009): The Global Crisis, Social Protection and Jobs. *International Labour Review*, 148, č. 1 - 2.

SCHMUTZLER, A. (1999): The New Economic Geography. *Journal of Economic Surveys*, 13, č. 4, s. 355 - 379.

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.

<<http://www.oecd.org/dataoecd/58/4/38608747.pdf>>.

<<http://www.imd.org>>.

LITERATÚRA K 6. KAPITOLE

BRUTOVSKÁ, G. (2008): Zmena aktívnej politiky trhu práce v Slovenskej republike po roku 2004 a jej vplyv na dlhodobú nezamestnanosť. Prešov: Filozofická fakulta, Katedra andragogiky, Inštitút edukológie a sociálnej práce.

CARD, D. – KLUVE, J. – WEBER, A. (2009): Active Labor Market Policy Evaluation. A Meta-Analysis. Dostupné na:

<<http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/dp4002.pdf>>, citované 16. 6. 2011.

Európska komisia (2008): Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov. Nové zručnosti pre nové pracovné miesta. Predvídanie a zosúlad'ovanie potrieb trhu a zručností.

Dostupné na:

<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:SK:PDF>>, citované 16. 6. 2011.

Európska komisia (2010): Európa 2020. Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Dostupné na:

<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>>, citované 16. 6. 2011.

FORSLUND, A. – FREDRIKSSON, P. – VIKSTRÖM, J. (2011): What Active Labor Market Policy Works in a Recession? Dostupné na:

<<http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2011/wp11-02-What-active-labor-market-policy-works-in-a-recession.pdf>>, citované 16. 6. 2011.

HANZELOVÁ, E. (2007): Dlhodobá nezamestnanosť v kontexte zmien sociálneho systému a trhu práce. [Výskumná úloha, č. 2124.]

Dostupné na:

<<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2007/Hanzelova/Hanzelova.pdf>>, citované 16. 6. 2011.

HARVAN P. (2011): Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. Dostupné na: <<http://www.expak-at.sk/expak/img/uploads/expak1364.pdf>>, citované 23. 5. 2011.

ISUSI, I. (2011): Preparing for the Upswing: Training and Qualification During the Crisis. Dostupné na: <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1010023s/tn1010023s.htm>>, citované 16. 6. 2011.

KLUVE, J. (2010): The Effectiveness of European Active Labor Market Policy. *Labor Economics*, 17, č. 6, s. 904 – 918.

KOŠTA J. (2010): Výhody diverzity a implementácie nediskriminačných mechanizmov v oblasti zamestnanosti. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. ISBN 978-80-89016-51-8.

KOŽIAK, R. (2010): Medzinárodné rozdiely v SR z pohľadu priamych zahraničných investícií. In: RADVANSKÝ, M. – WORKIE TIRU-NEH, M. a kol.: Analýza determinantov regionálnych rozdielov v Slovenskej republike. [Monografia.] Bratislava: Ekonomický ústav SAV. ISBN 978-80-7144-183-0.

LECHNER, M. – WUNSCH, C. (2006): Are Training Programs More Effective when Unemployment is High? St. Gallen: University of St. Gallen, Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research. Dostupné na: <<http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp0707.pdf>>, citované 16. 6. 2011.

LUBELCOVÁ, G. (2009): Forma a proces – dilemma sociálneho podnikania a sociálneho podnikania. Dostupné na:

<http://www.fphil.uniba.sk/fileadmin/user_upload/editors/veda/cesiuk/teams/socilogovia/lubelcova.pdf>, citované 22. 6. 2011.

PÁLENÍK, V. – PÁLENÍK, M. (2011): Inkluzívne služby ako možný spôsob vytvárania pracovných návykov, inkluzívny rast a aktívna politika na trhu práce na Slovensku. In: Pohľady na ekonomiku Slovenska 2011. [Zborník.] Bratislava: Slovenská štatistická a demografická spoločnosť. ISBN 978-80-88946-56-4.

RADVANSKÝ, M. – WORKIE TIRUNEH, M. a kol. (2010): Analýza determinantov regionálnych rozdielov v Slovenskej republike. [Monografia.] Bratislava: Ekonomický ústav SAV. ISBN 978-80-7144-183-0.

ÚPSVaR (2011): Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2010. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

ŽELINSKÝ, T. (2010): Pohľad na regióny Slovenska cez prizmu chudoby. In: PAUHOFOVÁ, I. – HUDEC, O. – ŽELINSKÝ, T.: Sociálny kapitál, ľudský kapitál a chudoba v regiónoch Slovenska. [Zborník statí.] Košice: TU Košice, Ekonomická fakulta. ISBN 978-80-553-0573-8.

LITERATÚRA K 7. KAPITOLE

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. Databáza Slovstat. Dostupné na: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=95>>.

ÚPSVaR: Mesačné štatistiky. Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/statistiky.html?page_id=1247>.

EUROSTAT: Databázy Eurostatu, sekcia Labour Market.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction>.

EURÓPSKA KOMISIA: Databáza - Nová stratégia pre jednotný trh na zvýšenie zamestnanosti EÚ. Dostupné na: EUROPA - oficiálne webové stránky Európskej únie.

LITERATÚRA K 8. KAPITOLE

BEDNÁRIK, R. (2010): Databáza údajov vyplnených dotazníkov 310 podnikov. [Terénny zber údajov.] Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa.

BEDNÁRIK, R. – BELLAN, P. – KEŠELOVÁ, D. – KOSTOLNÁ, Z. (2011): Analýza výsledkov empirického prieskumu zamestnávateľských subjektov v prihraničnom regióne Slovensko [Projekt FAMO.] Bratislava: IVPR.

Eurobarometer 74 (2010): TNS Opinion and Social. Luxembourg: European Commission.

HANUS, M. – KRIVOŠÍK, L.: Oplatilo sa euro ? INESS, 27. 4. 2011, <<http://www.iness.sk>>.

IVANOVÁ, P.: Dopad vstupu Slovenska do eurozóny na trh práce, Hospodárske noviny, 18. 3. 2008.

KOTULIČ, R. (2010): Proces začlenenia Slovenska do Európskej menovej únie očami vybraných makroekonomických teórií v čase prebiehajúcej hospodárskej krízy. In: KOTULIČ, R. (ed.): Anno 2010. [Zborník vedeckých prác.] Prešov: Prešovská univerzita, Katedra ekonómie a ekonomiky. ISBN 978-80-555-0226-7.

Mihók, P. (2011): Firmy hodnotia vplyv eura na podnikanie pozitívnejšie ako pred rokom. SME, 28. 1. 2011.

NBS (2006): Vplyv zavedenia eura na slovenské hospodárstvo. Bratislava: Národná banka Slovenska.

LITERATÚRA K 9. KAPITOLE

INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI (2011): Inkluzívny trh. Bratislava. Dostupné na: <<http://www.iz.sk/inkluzivny-trh>>.

MF SR (2005): Analýza základných indikátorov trhu práce v SR. Bratislava: Inštitút finančnej politiky Ministerstva financií SR.

FRANK, R. H. – BERNANKE, B. S. (2005): Ekonomie. Praha: Grada publishing.

Správa Európskeho štatistického úradu o štruktúre výdavkov na politiku trhu práce. Dostupné na: <<http://www.iz.sk/sk/stanoviska/struktura-vydavky-politika-trhu-prace>>.

ŠÍBL, D. a kol. (2002): Veľká ekonomická encyklopédia. Výkladový slovník. Bratislava: Sprint. 967 s. ISBN 80-89085-04-0.

VONTOBEL H. (2005): Človek ako meradlo hodnôt. Poznámky ku globalizovanému svetu. Bratislava: Sprint. 151 s. ISBN 978-3-03700-138-7.

MORVAY, K. (2010): Vplyv ekonomickej recesie na štruktúrne zmeny zamestnanosti na Slovensku. Ekonomický časopis/Journal of Economics, 58, č. 2, s. 144 – 155.

PÁLENÍK, M. – PÁLENÍK, V.– ŠIMO, A. (2011): Inkluzívny trh. Bratislava. ISBN: 978-80-970204-2-2.

Výber publikácií Ekonomického ústavu SAV

List of Publications of the Institute of Economic Research of SAS

BRZCIA, D. a kol.: Spolupráca aktérov v technologickom a inovačnom rozvoji. [Cooperation of Actors in Technological and Innovation Development.] Bratislava: Ekonomický ústav SAV; VEDA, 2011. 227 s. ISBN 978-80-7144-189-2. ISBN 978-80-224-1221-6.

WORKIE TIRUNEH, M. a kol.: Determinanty ekonomického rastu a konkurencieschopnosti: výzvy a príležitosti. [Determinants of Economic Growth and Competitiveness: Challenges and Opportunities.] Bratislava: Ekonomický ústav SAV. 2011. 258 s. ISBN 978-80-7144-187-8.

ŠIKULA, M. (ed.): Navodila globálna kríza zmeny v chápaní úlohy štátu v ekonomike a spoločnosti? [Did Global Crisis Induced Changes in Perception of the Role of State in Economy and Society?] 2011. 128 s. ISBN 978-80-7144-186-1.

OBADI, S. M. a kol.: Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Spomalenie rastu a vysoká nezamestnanosť. [The Development and Perspectives of the World Economy. Slowing Growth and High Unemployment.] 2011. 261 s. ISBN 978-80-7144-185-4.

MORVAY, K. a kol.: Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2010 a výhľad do roku 2012. [Economic Development of Slovakia in 2010 and Outlook up to 2012.] 2011. 136 s. ISBN 987-80-7144-184-7.

MORVAY, K. a kol.: Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2009 [Economic Development of Slovakia in 2009]. 2010. 97 s. ISBN 978-80-7144-177-9.

WORKIE TIRUNEH, M. a kol.: Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Ozdravenie svetovej ekonomiky: realita alebo mýtus? [The Development and Perspectives of the World Economy. The Recovery of the World Economy: Reality or Myth?]. 2010. 312 s. ISBN 978-80-7144-178-6.

ŠIKULA, M. a kol.: Stratégia rozvoja slovenskej spoločnosti [Development Strategy of the Slovak Society]. 2010. 695 s. ISBN 978-80-7144-179-3.

RADVANSKÝ, M. – WORKIE TIRUNEH, M. – FRANK, K. – JECK, T. – KORÓNY, S. KOŽIAK, R. – SUDZINA, F. – VOJTKOVÁ, M. Analýza determinantov regionálnych rozdielov v Slovenskej republike: vybrané aplikácie [Analysis of the Determinants of Regional Disparity in the Slovak Republic: Selected Issues]. 2010. 304 s. ISBN 978-80-7144-183-0.

ŠIKULA, M. (ed.): Krízové a pokrízové adaptačné procesy a nové nároky na konkurencieschopnosť [Crisis and Anti-crisis Adjustment Processes and New Demands for Competitiveness]. Zborník príspevkov z medzinárodného workshopu. 2010. 208 s. ISBN 978-80-7144-181-6.

WORKIE TIRUNEH, M. – RADVANSKÝ, M. (eds): Regional Disparities in Central and Eastern Europe: Theoretical Models and Empirical Analyses: Peer-reviewed International Conference Proceedings. 2010. 400 s. ISBN 978-80-7144-180-9.

RADVANSKÝ, M. – WORKIE, TIRUNEH, M. (eds): Trendy regionálnych disparít Slovenska. Teoretické modely a empirické analýzy [Trends in Regional Disparity in Slovakia. Theoretical Models and Empirical Analyses]. 2009. 179 s. ISBN 978-80-7144-176-2.

WORKIE, TIRUNEH, M. a kol.: Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Globálna finančná a hospodárska kríza. Príčiny – náklady – východiská [The Development and Perspectives of the World Economy. The Global Financial and Economic Crisis. Causes – Costs – Remedies]. 2009. 284 s. ISBN 978-80-7144-175-5.

OKÁLI, I. et al.: Economic Development of Slovakia in 2008. 2009. 94 s.

OKÁLI, I. a kol.: Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2008 [Economic Development of Slovakia in 2008]. 2009. 74 s. ISBN 987-80-7144-173-1.

BUNČÁK, J. – DŽAMBAZOVIČ, R. – HRABOVSKÝ, M. – SOPÓCI, J.: Názory občanov na budúcnosť Slovenska [Citizens Opinions of the Future of Slovakia]. 2009. 93 s. ISBN 978-80-7144-172-4.

DLHODOBÁ VÍZIA rozvoja slovenskej spoločnosti [A Long-term Vision of the Slovak Society Development]. Druhé, nezmenené vydanie. 2009. 274 s. ISBN 978-80-7144-168-7.

HVOZDÍKOVÁ, V. a kol.: Riziká aktuálnych vývojových trendov vo svetovej ekonomike. Finančná, demografická, potravinová a environmentálna kríza [Risks Connected with Actual Development Trends of the World Economy. Financial, Demographic, Foodstuffs and Environmental Crisis]. 2008. 147 s. ISBN 978-80-70144-170-0.

OBADI SALEH MOTHANA a kol.: Globálna ekonomika. Nové trendy a analýzy vybraných problémov [Global Economy. New Trends and Analysis of Selected Problems]. 2008. 187 s. ISBN 978-80-7144-169-4.

ŠIKULOVÁ, I.: Konvergencia v procese európskej integrácie [Convergence in the Process of European Integration]. 2006. 150 s. ISBN 80-7144-155-4.

JURÍČKOVÁ, V. a kol.: Podnikateľské prostredie a firemné stratégie [Entrepreneurial Environment and Strategies of Firms]. 2006. 172 s. ISBN 80-7144-154-6.

WORKIE TIRUNEH, M. a kol.: Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Globálna konkurencieschopnosť a energetická a demografická kríza [Development and Perspectives of World Economy. Global Competitiveness and Energy and Demographic Crises]. 2006. 302 s. ISBN 80-7144-152-X.

ŠIKULA, M. – HVOZDÍKOVÁ, V. (eds): Performance and Perspective of the European Union as Seen by the New Member States [Post-Accession Monitoring Conference]. 2006. 185 s. ISBN 80-7144-151-1.

OUTRATA, R. a kol.: Globalizácia a slovenská ekonomika [Globalization and Slovak Economy]. 2006. 379 s. ISBN 80-7144-150-3.

ŠIKULA, M. (ed.): Konkurencieschopnosť slovenskej a českej ekonomiky – stav a perspektívy [Competitiveness of the Slovak and Czech Economy – State and Prospects]. 2006. 264 s. ISBN 80-7144-148-1.

KLAS, A. a kol.: Technologický a inovačný rozvoj v Slovenskej republike [Technological and Innovation Development in the Slovak Republic]. 2005. 389 s. ISBN 80-7144-147-3.

MORVAY, K. a kol.: Transformácia ekonomiky: skúsenosti Slovenska [Transition of Economy: Experience of Slovakia]. 2005. 330 s. ISBN 80-7144-143-0.

OBADI SALEH MOTHANA: Integračné zoskupenie juhovýchodnej Ázie a zahraničnoobchodné vzťahy so Slovenskom a s Európskou úniou [The Integration Block of Southeast Asia and Foreign Trade Relations with Slovakia and the EU]. 2004. 84 s. ISBN 80-7144-142-2.

WORKIE TIRUNEH, M. a kol.: Vplyv informačných technológií na ekonomický rast a zamestnanosť: teoretické a empirické pohľady [The Impact of the Information Technology on Growth and Employment: Theoretical and Empirical Views]. 2004. 92 s. ISBN 80-7144-141-4.

OKÁLI, I. a kol. Hospodárska politika Európskej únie a Slovenska v EÚ [Macroeconomic Policy of the European Union and Slovakia in the EU]. 2004. 352 s. ISBN 80-7144-140-6.

OKÁLI, I. et al.: Concept Outline of Slovakia's Economic Policy at the Stage of Integration into the European Union. Summary. 2004. 30 s. ISBN 80-7144-139-2.

DLHODOBÁ VÍZIA rozvoja slovenskej spoločnosti. Zhrnutie [A Long-term Vision of the Slovak Society Development. Summary]. 2008. 36 s. ISBN 978-80-7144-165-6.

A LONG-TERM VISION of the Slovak Society Development. Summary. 2008. 40 s. ISBN 978-80-7144-167-0.

DLHODOBÁ VÍZIA rozvoja slovenskej spoločnosti [A Long-term Vision of the Slovak Society Development]. 2008. 274 s. EÚ SAV: ISBN 978-80-7144-168-7; VEDA, vydavateľstvo SAV: ISBN 978-80-224-1050-2.

WORKIE TIRUNEH, M. a kol.: Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky. Turbulencie na finančných trhoch a dilema hospodárskej politiky [Development and Perspectives of the World Economy. Turbulences on the Financial Markets and the Dilemma of Economic Policy]. 2008. 301 s. ISBN 978-80-7144-166-3.

OKÁLI, I. et al.: Economic Development of Slovakia in 2007. 2008. 78 s. ISBN 978-80-7144-164-9/X.

OKÁLI, I. a kol.: Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2007 [Economic Development of Slovakia in 2007]. 2008. 74 s. ISBN 978-80-7144-163-2.

KVETAN, V. – PÁLENÍK, V. – MLÝNEK, M. – RADVANSKÝ, M.: Starnutie, zdravotný stav a determinanty výdavkov na zdravie v podmienkach Slovenska [Aging, Health Status and Determinants of Health Expenditure under Slovak Conditions]. 2007. 57 s. ISBN 978-80-7144-160-1.

HOŠOFF, B.: Križovatky hospodárskej politiky USA (1980 – 2005) [Crossroads of Economic Policy of the USA (1980 – 2005)]. 2007. 186 s. ISBN 978-80-7144-161-8.

WORKIE TIRUNEH, M. a kol.: Vývoj a perspektívy svetovej ekonomiky – Prínos informačných technológií a hrozba klimatických zmien [Development and Perspectives of the World Economy – The Benefits of Information Technology and the Costs of Climate Change]. 2007. 332 s. ISBN 978-80-7144-159-5.

OKÁLI, I. a kol.: Hospodársky vývoj Slovenska v roku 2006 [Economic Development of Slovakia in 2006]. 2007. 63 s. ISBN 978-80-7144-144-8.

OKÁLI, I. et al.: Economic Development of Slovakia in 2006. 2007. 64 s. ISBN 978-80-7144-157-1.

KLAS, A.: Vývoj inštitúcií vyššieho vzdelávania na Slovensku (860 – 2005) [Development of Higher Education Institutions in Slovakia (860 – 2005)]. 2006. 195 s. ISBN 80-7144-156-2.

ŠIKULA, M. a kol.: Ekonomické a sociálne súvislosti integrácie Slovenska do Európskej únie [Economic and Social Context of Slovakia's Integration into the EU]. 2003. 381 s. ISBN 80-7144-135-X.

ŠIKULA, M. (ed.): Economic and Social Context of Slovakia's Integration into the EU. Summary. 2003. 47 s. ISBN 80-7144-133-3.

ŠIKULA, M. a kol.: Determinanty formovania priemyselnej politiky v podmienkach globalizácie a integrácie [Determinants of the Industry Policy Forming in the Conditions of Globalization and Integration]. 2003. 166 s. ISBN 80-7144-134-1.

MORVAY, K. a kol.: Aktuálne otázky fungovania verejných financií SR [Current Issues of the Functioning of Slovakia's Public Finance]. 2002. 129 s. ISBN 80-7144-127-9.

OUTRATA, R. a kol.: Ekonomické a sociálne súvislosti vstupu SR do EÚ [Economic and Social Context of Slovakia's EU Accession]. 2002. 396 s. ISBN 80-7144-125-2.

Publikácie, ako aj jednotlivé čísla *Ekonomického časopisu*, ktorý vydáva EÚ SAV, možno objednať alebo kúpiť v kníhkupectvách ELITA, ACADEMIA a VEDA, vydavateľstvo SAV v Bratislave.

Publikácie *Hospodársky vývoj Slovenska* vychádzajú každoročne od roku 1993 v slovenskej aj anglickej verzii a v prípade záujmu sú dostupné v kníhkupectve ELITA.

**AKTUÁLNE PROBLÉMY TRHU PRÁCE
V SLOVENSKEJ REPUBLIKE PO VSTUPE
DO EURÓPSKEJ MENOVEJ ÚNIE**

Autori: Ján Košta a kolektív

1. vydanie

© Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied
Šancová 56, 811 05 Bratislava 1

Telefón: 42-1-2-52 49 54 80, Fax: 42-1-2- 52 49 51 06
E-mail: milan.sikula@savba.sk
<http://www.ekonom.sav.sk>